

Relatório de Gestão 2015

PROGEP

PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO
E GESTÃO DE PESSOAL





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE PESSOAL

RELATÓRIO DE GESTÃO

Belém/ Pará
Janeiro - 2016

PROGEP. Relatório de Gestão 2015



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ

REITOR

Carlos Edilson de Almeida Maneschy

PRÓ-REITOR (A) DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE PESSOAL

Edilziete Eduardo Pinheiro de Aragão

ASSESSORIA

Bárbara Maria Moura da Cunha Troeira

Cyntia Nataly Malcher Bezerra

Daniele Herondina Oliveira Pinheiro Nogueira

Emanuel Araújo Mesquita

Suellen Patrícia Silvestre Ribeiro

DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAL

Clara de Nazaré Souza da Silva

Coordenadoria de Registro e Movimentação de Pessoal

Aldina Penha e Silva

Coordenadoria de Legislação e Orientação Normativa

Liovanny Alves de Miranda

Coordenadoria de Registro e Controle de Aposentadorias e Pensões

Maria Bernadeth Freitas Paixão

Coordenadoria de Administração de Pagamento

Walzene Cardoso Costa

DIRETORIA DE DESEMPENHO E DESENVOLVIMENTO

Cleide Raiol do Nascimento

Coordenadoria de Seleção e Admissão

Walquiria Corrêa de Almeida

Coordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento

Maria de Nazaré Barbosa Teixeira

Coordenadoria de Acompanhamento de Desempenho e Carreira

David Mourão Ayan

DIRETORIA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

Maria Josefa Joviniano Quadros

Coordenadoria de Assistência Psicossocial

Márcia Milene Jacob Castelo Branco

Coordenadoria de Vigilância a Saúde do Servidor

Wallace Raimundo Araújo dos Santos

Coordenadoria de Qualidade de Vida e Responsabilidade Social

Tânia Mara Brasil Santos

RELAÇÃO DE FIGURAS

FIGURA 1 - ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA PROGEP.....	10
FIGURA 2 - OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DA UFPA.....	12
FIGURA 3 - MAPA ESTRATÉGICO DA PROGEP.....	12
FIGURA 4 - ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA DGP.....	56
FIGURA 5 - INTEGRANTES DA AÇÃO “MÚSICA COMO INSTRUMENTO DE AÇÃO SOCIAL”.....	86

RELAÇÃO DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - % DO NÍVEL DE ESCOLARIDADE/TITULAÇÃO DE 2014 E 2015.....	20
GRÁFICO 2 - ÍNDICE DE QUALIFICAÇÃO DO CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO DA PROGEP DE 2014 E 2015.....	21
GRÁFICO 3 - CORAL "FLOR DE LOTUS": PARTICIPANTES EM 2015.....	78
GRÁFICO 4 - UFPA EM CENA: PARTICIPANTES EM 2015.....	80
GRÁFICO 5 - DANÇA DE SALÃO: PARTICIPANTES EM 2015.....	81
GRÁFICO 6 - AÇÃO "BEM VIVER": PARTICIPANTES DAS OFICINAS DE ORQUÍDEAS EM 2015.....	81
GRÁFICO 7 - AÇÃO "BEM VIVER": PARTICIPANTES DA OFICINA DE PINTURA EM 2015.....	81
GRÁFICO 8 - PARTICIPANTES DA IV CORRIDA PELA PAZ E CAMINHADA NA AMAZÔNIA EM 2015.....	83
GRÁFICO 9 - ATENÇÃO BIOPSISSOCIAL AO SERVIDOR DA UFPA E DEPENDENTES EM 2015.....	88
GRÁFICO 10 - VISITAS TÉCNICAS REALIZADAS EM 2015.....	89
GRÁFICO 11 - ESTUDO DE CASOS REALIZADOS EM 2015.....	90
GRÁFICO 12 - AÇÕES DE PROMOÇÃO À SAÚDE REALIZADA NO CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE BELÉM EM 2015.....	93
GRÁFICO 13 - ABORDAGEM BIOPSISSOCIAL NO CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE BELÉM EM 2015.....	93
GRÁFICO 14 - ABORDAGEM BIOPSISSOCIAL NO CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE BELÉM EM 2015: QUALIDADE DO SONO.....	94
GRÁFICO 15 - AÇÕES INTEGRADAS DE PROMOÇÃO À SAÚDE NOS CAMPI AVANÇADOS DA UFPA EM 2015.....	95
GRÁFICO 16 - ABORDAGEM PSICOSSOCIAL NOS CAMPI AVANÇADOS DA UFPA EM 2015.....	96
GRÁFICO 17 - AUTOAVALIAÇÃO DO ESTADO DE SAÚDE DOS SERVIDORES LOTADOS NOS CAMPI AVANÇADOS DA UFPA EM 2015.....	96
GRÁFICO 18 - ABORDAGEM BIOPSISSOCIAL NOS CAMPI AVANÇADOS DE ALTAMIRA E TUCURUÍ EM BELÉM EM 2015: CONSUMO DE SUBSTÂNCIAS ETÍLICAS.....	97
GRÁFICO 19 - ABORDAGEM BIOPSISSOCIAL NOS CAMPI AVANÇADOS DE ALTAMIRA E TUCURUÍ EM BELÉM EM 2015: QUALIDADE DE SONO.....	97
GRÁFICO 20 - ORIENTAÇÃO E APOIO AOS SERVIDORES DA UFPA E DEPENDENTES EM 2015.....	98
GRÁFICO 21 - TRIAGEM PARA ENCAMINHAMENTO REALIZADA EM SERVIDORES DA UFPA E DEPENDENTES EM 2015.....	99
GRÁFICO 22 - PSICOTERAPIA REALIZADA EM SERVIDORES DA UFPA E DEPENDENTES EM 2015.....	99
GRÁFICO 23 - TERAPIA DE CASAL REALIZADA EM SERVIDORES DA UFPA E DEPENDENTES EM 2015.....	100
GRÁFICO 24 - TERAPIA FAMILIAR REALIZADA EM DEPENDENTES DE SERVIDORES DA UFPA EM 2015.....	100
GRÁFICO 25 - GRUPOTERAPIA E INTERCONSULTA REALIZADA EM SERVIDORES DA UFPA E DEPENDENTES EM 2015.....	101
GRÁFICO 26 - ORIENTAÇÃO FAMILIAR REALIZADA EM SERVIDORES DA UFPA E DEPENDENTES EM 2015.....	101
GRÁFICO 27 - AVALIAÇÃO PSIQUIÁTRICA REALIZADA EM SERVIDORES DA UFPA E DEPENDENTES EM 2015.....	102
GRÁFICO 28 - MEDIAÇÕES TERAPÉUTICAS REALIZADAS EM SERVIDORES DA UFPA E DEPENDENTES EM 2015.....	102
GRÁFICO 29 - EXAMES PERIÓDICOS EM SAÚDE CONCLUÍDOS POR GÊNERO EM 2015.....	105
GRÁFICO 30 - EXAMES PERIÓDICOS EM SAÚDE CONCLUÍDOS POR UNIDADE CONVOCADA EM 2015.....	105
GRÁFICO 31 - EXAMES PERIÓDICOS EM SAÚDE POR SITUAÇÃO EM 2015.....	106
GRÁFICO 32 - LICENÇAS CONCEDIDAS EM 2015.....	108
GRÁFICO 33 - DIAS DE AUSÊNCIA AO SERVIÇO EM 2015.....	108
GRÁFICO 34 - REGISTRO DE ATESTADOS DE CURTA DURAÇÃO EM DIAS NO ANO DE 2015.....	109
GRÁFICO 35 - AFASTAMENTOS CONCEDIDOS POR GRUPOS DE PATOLOGIAS EM 2015.....	109
GRÁFICO 36 - EXAMES DE INVESTIDURA REALIZADOS EM 2015.....	110
GRÁFICO 37 - EXAMES DE INVESTIDURA POR LOTAÇÃO DO CANDIDATO APROVADOS EM 2015.....	111
GRÁFICO 38 - PERÍCIAS MÉDICAS DE DIVERSAS NATUREZAS REALIZADAS EM 2015.....	111
GRÁFICO 39 - AVALIAÇÃO DE CANDIDATOS COTISTAS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA EM 2015.....	112
GRÁFICO 40 - ATENDIMENTOS PRESTADOS AOS SERVIDORES PERTENCENTES AOS ÓRGÃOS PARTÍCIPES DO ACORDO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA Nº 02/2014 NO ANO DE 2015.....	112
GRÁFICO 41 - DIAS DE AUSÊNCIA AO TRABALHO DE SERVIDORES PERTENCENTES AOS ÓRGÃOS PARTÍCIPES DO ACORDO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA Nº 02/2014 NO ANO DE 2015.....	113
GRÁFICO 42 - DEMANDA TOTAL DE PERÍCIA OFICIAL EM SAÚDE NO ANO DE 2015.....	114
GRÁFICO 43 - ORIENTAÇÃO NUTRICIONAL NAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS EM 2015.....	115
GRÁFICO 44 - PERFIL DOS SERVIDORES AVALIADOS PELA NUTRIÇÃO NA UNIDADE SIASS/UFPA EM 2015.....	115
GRÁFICO 45 - ORIENTAÇÃO NUTRICIONAL: SERVIDORES AVALIADOS NA UNIDADE SIASS EM 2015.....	116
GRÁFICO 46 - ESTADO NUTRICIONAL DOS SERVIDORES AVALIADOS NA UNIDADE SIASS EM 2015.....	116
GRÁFICO 47 - SERVIDORES ATENDIDOS NA AÇÃO "SAÚDE VOCAL" EM 2015.....	117
GRÁFICO 48 - AVALIAÇÃO DA VOZ DE SERVIDORES DA UFPA NAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS/ ACADÊMICAS VISITADA EM 2015.....	117
GRÁFICO 49 - CAMPANHA DE MULTIVACINAÇÃO REALIZADA EM 2015.....	118
GRÁFICO 50 - PREVALÊNCIA DE HAS EM SERVIDORES ATENDIDOS NAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS/ ACADÊMICAS DA UFPA.....	118
GRÁFICO 51 - VISITAS TÉCNICAS NO CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE BELÉM EM 2015.....	119
GRÁFICO 52 - LAUDOS TÉCNICOS EMITIDOS NO CAMPUS DE BELÉM EM 2015.....	119
GRÁFICO 53 - ADICIONAIS AVALIADOS NO CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE BELÉM POR TIPO DE ADICIONAL EM 2015.....	120
GRÁFICO 54 - MAPEAMENTO DOS RISCOS AMBIENTAIS NAS UNIDADES DA UFPA POR PROCEDIMENTO EM 2015.....	121

RELAÇÃO DE QUADROS

QUADRO 1 - FUNÇÃO, NOME, E-MAIL E MANDATO DOS DIRIGENTES.....	13
QUADRO 2 - DIRIGENTES E CHEFIAS, CORPO TÉCNICO POR CARGO, TITULAÇÃO E E-MAIL.....	14
QUADRO 3 - BOLSISTAS POR SUBUNIDADE DA PROGEP.....	22
QUADRO 4 - PAINEL DE MEDIÇÃO DE DESEMPENHO (DDD)/PROGEP (2015).....	26
QUADRO 5 - AÇÕES DO SIMEC A SEREM RESPONDIDAS PELA PRÓ-REITORIA.....	54
QUADRO 6 - AÇÕES DE RESPONSABILIDADE DA UJ - OFSS (CONFORME, PORTARIA TCU Nº 90/2014).....	54
QUADRO 7 - PAINEL DE MEDIÇÃO DE DESEMPENHO (DGP)/PROGEP (2015).....	63
QUADRO 8 - AÇÕES DO SIMEC A SEREM RESPONDIDAS PELAS PRÓ-REITORIAS.....	63
QUADRO 9 - FORÇA DE TRABALHO DA UJ.....	64
QUADRO 10 - DISTRIBUIÇÃO DA LOTAÇÃO EFETIVA.....	64
QUADRO 11 - DETALHAMENTO DA ESTRUTURA DE CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÕES GRATIFICADAS DA UJ.....	65
QUADRO 12 - CUSTO DE PESSOAL.....	67
QUADRO 13 - DEMONSTRATIVO DO CUMPRIMENTO, POR AUTORIDADES E SERVIDORES DA UJ, DA OBRIGAÇÃO DE ENTREGAR A DBR.....	70
QUADRO 14 - MEDIDAS ADOTADAS PARA APURAÇÃO E RESSARCIMENTO DE DANOS AO ERÁRIO.....	71
QUADRO 15 - PAINEL DE MEDIÇÃO DE DESEMPENHO (DSQV)/PROGEP (2015).....	75

RELAÇÃO DE TABELAS

TABELA 1 - QUANTITATIVO DE TÉCNICO-ADMINISTRATIVO POR SUBUNIDADE E CLASSE.....	18
TABELA 2 - QUANTITATIVO DE DOCENTES POR SUBUNIDADE E SITUAÇÃO	19
TABELA 3 - QUANTITATIVO DE COLABORADORES, VOLUNTÁRIOS E CARGO COMISSIONADO.....	19
TABELA 4 - QUANTITATIVO DE TÉCNICO-ADMINISTRATIVO POR TIPO DE AFASTAMENTO E SUBUNIDADE.....	20
TABELA 5 - QUANTITATIVO DE SERVIDORES/COLABORADORES POR ESCOLARIDADE/TITULAÇÃO.....	20
TABELA 6 - PRÊMIOS, DISTINÇÕES E HONRARIAS CONCEDIDOS A DOCENTES, TÉCNICOS E DISCENTES EM 2015.....	26
TABELA 7 - EDITAIS DE CONCURSOS PÚBLICOS PARA DOCENTES (BELÉM/ INTERIOR) - (2015).....	28
TABELA 8 - EDITAIS DE PROCESSOS SELETIVOS DOCENTE SIMPLIFICADO LEI Nº 8.745/93 - (2015)	31
TABELA 9 - REPOSIÇÃO DE QUADRO DE DOCENTES POR UNIDADE, VACÂNCIA E EFETIVO EXERCÍCIO.....	37
TABELA 10 - QUANTIDADE DE PROGRESSÃO DOCENTE DO MAGISTÉRIO DO ENSINO SUPERIOR E ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO POR MÊS E TIPO DE CONCESSÃO - (2015).....	38
TABELA 11 - QUANTIDADE DE PROGRESSÃO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO POR MÊS E TIPO DE CONCESSÃO - (2015).....	39
TABELA 12 - EDITAL DE CONCURSO PÚBLICO - TÉCNICO-ADMINISTRATIVO (BELÉM/INTERIOR) - (2015).....	40
TABELA 13 - REPOSIÇÃO DE QUADRO DE TÉCNICO-ADMINISTRATIVO POR UNIDADE, VACÂNCIA E EFETIVO EXERCÍCIO - (2015).....	42
TABELA 14 - AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO REALIZADAS POR UNIDADE - (2015).....	43
TABELA 15 - TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS POR PADRÃO DE VENCIMENTO E NÍVEL DE CAPACITAÇÃO - (2015).....	44
TABELA 16 - AVALIAÇÕES DO ESTÁGIO PROBATÓRIO POR UNIDADES REALIZADAS - (2015).....	46
TABELA 17 - INSCRITOS, SELECIONADOS E CONCLUINTES DA CAPACITAÇÃO POR ÁREA DE COMPETÊNCIA/CURSOS - (2015)....	48
TABELA 18 - SERVIDORES CAPACITADOS POR CATEGORIA - (2015).....	51
TABELA 19 - SERVIDORES CAPACITADOS EM RELAÇÃO À EDUCAÇÃO FORMAL - (2015).....	52
TABELA 20 - SERVIDORES FACILITADORES EM RELAÇÃO AO VÍNCULO - (2015).....	52
TABELA 21 - VALORES DE INVESTIMENTO EM CAPACITAÇÃO POR UNIDADE - (2015).....	52
TABELA 22 - QUANTITATIVO DE PESSOAL POR SITUAÇÃO EM FOLHA DE PAGAMENTO MENSAL - (2015).....	60
TABELA 23 - REMUNERAÇÃO DE PESSOAL POR SITUAÇÃO EM FOLHA DE PAGAMENTO MENSAL - (2015).....	60
TABELA 24 - TIPOS DE AFASTAMENTOS NA UFPA DE DOCENTES E TÉCNICOS - (2015).....	61
TABELA 25 - COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE SERVIDORES INATIVOS DE DOCENTES E TÉCNICOS - (2015).....	62
TABELA 26 - REUNIÕES COM A EQUIPE DA DSQV/CQVRS.....	77
TABELA 27 - CRONOGRAMA DE ENSAIOS DA AÇÃO “UFPA EM CENA”.....	80
TABELA 28 - ATIVIDADES REALIZADAS NA FEIRA DE TALENTOS DOS SERVIDORES ARTESÕES DA UFPA.....	83
TABELA 29 - REUNIÕES DA IV CORRIDA E CAMINHADA PELA PAZ NA AMAZÔNIA.....	84
TABELA 30 - ATIVIDADES DA AÇÃO “MÚSICA COMO INSTRUMENTO DE AÇÃO SOCIAL”.....	85
TABELA 31 - PERFIL EPIDEMIOLÓGICO SOCIOPROFISSIONAL DOS SERVIDORES ATIVOS DA UFPA EM 2015.....	107

1 APRESENTAÇÃO

A Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal (PROGEP) elabora e executa programas, projetos e ações voltadas para a valorização e o desenvolvimento dos servidores da Universidade Federal do Pará, em conformidade com Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, o Plano de Desenvolvimento Institucional da Universidade Federal do Pará (UFPA) e o Plano de Desenvolvimento da Unidade (PDU).

No presente Relatório, apresentam-se informações e indicadores de gestão da PROGEP no ano de 2015 resultantes de sua atuação balizada nos instrumentais de planejamento e administração acima mencionados, considerando a sua missão de “Atuar como agente de transformação desenvolvendo políticas de gestão de pessoas que contribuam para o alcance dos objetivos institucionais” e visão de futuro de “Ser referência em políticas de desenvolvimento e gestão de pessoas no âmbito das Instituições Federais”.

Dos vinte objetivos estratégicos presentes no Plano de Desenvolvimento Institucional, relativo ao período de 2011 a 2015, três estão diretamente relacionados às ações estratégicas da PROGEP, quais sejam, adequar o quadro de servidores às necessidades institucionais; qualificar e capacitar o quadro de servidores; valorizar servidores com foco em resultados.

Destacam-se alguns avanços na implementação de políticas e diretrizes de gestão e desenvolvimento de pessoas, o que tem colaborado para que a PROGEP sirva de referencial para outros órgãos públicos e universidades que procuram a UFPA, algumas inclusive por meio de visitas técnicas, em busca dos modelos teóricos e práticas exitosas já implementadas nesta Instituição.

Cumprimento toda equipe da PROGEP, que é a responsável pelas conquistas e avanços apresentados neste relatório.

Ediziete Eduardo Pinheiro de Aragão
Pró-Reitora de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal - PROGEP/ UFPA

2 CARACTERÍSTICAS DA PROGEP

2.1 Identificação da Unidade

A Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal (PROGEP) da Universidade Federal do Pará (UFPA) surgiu da necessidade institucional de se ter uma unidade que viesse atuar de forma estratégica e sistêmica na área de Gestão de Pessoas, integrando áreas de competência, as quais, até então, encontravam-se dispersas, de modo a acompanhar o crescimento e a dinâmica institucional.

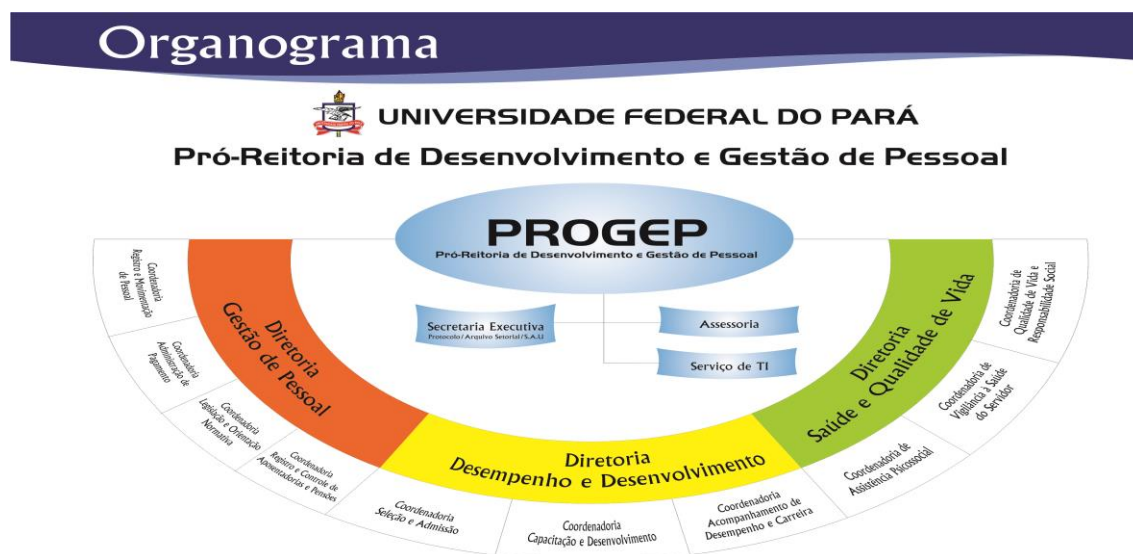
De acordo com a Resolução nº 614, de 28 de junho de 2006 e o estatuto da UFPA, a criação da PROGEP foi aprovada.

Outros detalhes como localização e contatos da PROGEP constam no site <http://www.progep.ufpa.br>.

2.2 Estrutura Organizacional

Como estrutura organizacional, a PROGEP é organizada em: uma Assessoria Técnica, um Serviço de Tecnologia da Informação, uma Secretaria Executiva, três Diretorias, dez Coordenadorias, conforme demonstrando na Figura 1.

Figura 1 - Estrutura Organizacional da PROGEP.



Fonte: Assessoria da PROGEP/ 2016.

2.2.1 Subunidades da PROGEP

Apresentam-se a seguir as subunidades da PROGEP e as suas respectivas atribuições, conforme previsto em regimento.

- **Secretaria Executiva:** subunidade responsável pelo assessoramento nos serviços de: Serviço de Atendimento ao Usuário, Serviço de Protocolo, Arquivo Setorial e de outras atribuições previstas em regimento.
- **Assessoria Técnica:** subunidade responsável pelo assessoramento técnico da Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal (PROGEP).
- **Serviço de Tecnologia da Informação:** subunidade responsável pela gestão e desenvolvimento de sistemas de tecnologia da informação da PROGEP.
- **Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento (DDD):** subunidade responsável pela gestão do desempenho e desenvolvimento, assim constituída pelas seguintes Coordenadorias: Seleção e Admissão (CSA), Capacitação e Desenvolvimento (CAPACIT) e de Acompanhamento de Desempenho e Carreira (CADC).
- **Diretoria de Gestão de Pessoal (DGP):** subunidade responsável pela gestão de pessoal, assim constituída pelas seguintes Coordenadorias: Administração de Pagamento (CAP), Legislação e Orientação Normativa (CLON), Registro e Controle de Aposentadorias e Pensões (CRCAP) e Registro e Movimentação de Pessoal (CRMP).
- **Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida (DSQV):** subunidade responsável pela gestão da saúde e qualidade de vida. Constituem-se como Coordenadorias as seguintes: Qualidade de Vida e Responsabilidade Social (CQVRS), Assistência Psicossocial (CAPS) e de Vigilância à Saúde do Servidor (CVSS).

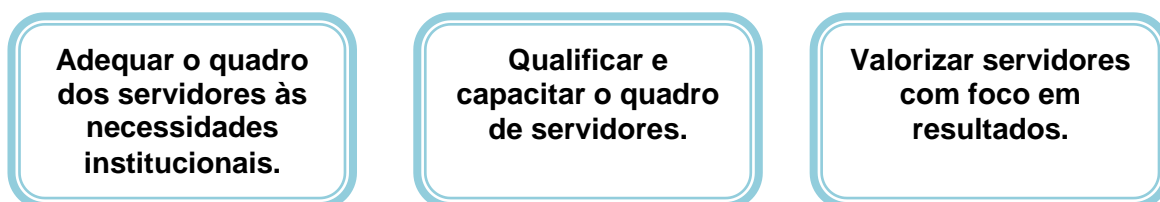
2.3 Plano de Desenvolvimento da Unidade (PDU)

O Plano de Desenvolvimento da Unidade (PDU) da PROGEP foi elaborado em 2011, considerando as diretrizes estratégicas estabelecidas no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFPA, que prevê objetivos estratégicos e resultados institucionais até 2015.

Sendo assim, a gestão da PROGEP vem acompanhando semestralmente o desempenho das suas subunidades, tendo em vista as metas estabelecidas para cada programa e projeto previsto no PDU.

Salienta-se que os objetivos estratégicos previstos no PDI da UFPA e que a PROGEP gerencia são os seguintes:

Figura 2 - Objetivos Estratégicos da UFPA.



Fonte: PDI/ UFPA.

Para atendimento dos objetivos estratégicos da instituição, avaliou-se a necessidade de elaboração do mapa estratégico da unidade, conforme previsto na Figura 3.

Figura 3 - Mapa Estratégico da UFPA.



Fonte: PDU da PROGEP.

Destaca-se no Mapa Estratégico da PROGEP, a sua missão e visão de futuro:

- **Missão:** “Atuar como agente de transformação desenvolvendo políticas de gestão de pessoas que contribuam para o alcance dos objetivos institucionais”.
- **Visão de Futuro:** “Ser referência em políticas de desenvolvimento e gestão de pessoas no âmbito das Instituições Federais de Ensino Superior”.

2.4 Estrutura Gerencial da PROGEP /UFPA

O Quadro 1 apresenta a estrutura gerencial da PROGEP, considerando o exercício de 2015.

Quadro 1 - Função, nome, e-mail e mandato dos dirigentes.

FUNÇÃO	NOME	E-MAIL	MANDATO	
			INICIO	TÉRMINO
Pró-reitora	Ediziete Eduardo Pinheiro de Aragão	edil@ufpa.br	12.08.2014	-
Assessor (a) Técnico (a)	Emanuel Araújo Mesquita	araujo@ufpa.br	02.04.2012	-
	Barbara Maria Moura da Cunha Troeira	barbara@ufpa.br	05.10.2014	-
	Daniele Herondina Oliveira Pinheiro Nogueira	dani@ufpa.br	07.01.2015	-
	Suellen Patricia Silvestre Ribeiro	suellenpsr@ufpa.br	08.11.2013	-
Diretora de Desempenho e Desenvolvimento	Cleide Raiol do Nascimento	raiolcleide@ufpa.br	03.07.2009	-
Diretora de Gestão de Pessoal	Clara de Nazaré Souza da Silva	clarasouza@ufpa.br	12.08.2014	-
Diretora de Saúde e Qualidade de Vida	Maria Josefa Juviniiano Quadros	mjjq@ufpa.br	01.07.2006	-
Coordenador de Legislação e Orientação Normativa	Liovanny Alves de Miranda	liomiranda@ufpa.br	12.08.2014	-
Coordenadora de Acompanhamento de Desempenho e Carreira	David Mourão Ayan	david@ufpa.br	11.06.2014	-
Coordenadora de Administração de Pagamento	Walzene Cardoso Costa	walzene@ufpa.br	30.09.2011	-
Coordenadora de Assistência Psicossocial	Márcia Milene Jacob	milene@ufpa.br	24.05.2013	-
Coordenadora de Capacitação e Desenvolvimento	Maria de Nazaré Barbosa Teixeira	nbarbosa@ufpa.br	22.08.2014	-
Coordenadora de Qualidade de Vida e Responsabilidade Social	Tânia Mara Brasil Santos	tamabra@ufpa.br	03.05.2012	-
Coordenadoria de Registro e Controle de Aposentadorias e Pensões	Maria Bernadeth Freitas Paixão	mberna@ufpa.br	03.02.2014	-
Coordenadora de Registro e Movimentação de Pessoal	Aldina Penha e Silva	aldina@ufpa.br	15.06.2009	-
Coordenadora de Seleção e Admissão	Walquíria Corrêa de Almeida	wal@ufpa.br	01.06.2006	-

FUNÇÃO	NOME	E-MAIL	MANDATO	
			INICIO	TÉRMINO
Coordenador de Vigilância à Saúde do Servidor	Wallace Raimundo dos Santos	wasantos@ufpa.br	02.04.2014	-
Responsável pelo Arquivo Setorial	Regina Maria Furtado Garcia	rmfg@ufpa.br	01.10.1999	-
Responsável pelo Protocolo	Roberto Fernandes Barros	roberto@ufpa.br	01.06.2006	-
Secretária da Pró-Reitoria	Lillian Maria Oliveira Vasconcelos	lillian@ufpa.br	24.04.2014	-
Secretário do CAPACIT	Jorge Fernando Negrão de Lemos	fnegrao@ufpa.br	20.06.2011	-
Chefe do Serviço de Tecnologia da Informação	Maxwel Macedo Dias	maxwel@ufpa.br	01.06.2011	-
Responsável pelo SAU	Carmindo Crispim Branco de Oliveira	carmindo@ufpa.br	29.08.2013	-

Fonte: SIAPE/dez. 2015.

O Quadro 2 apresenta a equipe gerencial por cargo, nível de titulação e e-mail.

Quadro 2 - Dirigentes e chefias, corpo técnico por cargo, titulação e e-mail.

NOME	CARGO	TITULAÇÃO	E-MAIL
Pró-Reitor			
Edilziete Eduardo Pinheiro de Aragão	Administrador	Especialização	edil@ufpa.br
Secretaria Executiva			
Lillian Maria Oliveira Vasconcelos	Secretário Executivo	Graduação	lillian@ufpa.br
Assessoria Técnica			
Bárbara Maria Moura da Cunha Troeira	Téc. em Cinematografia	Especialização	barbara@ufpa.br
Cyntia Nataly Malcher Bezerra	Relações Públicas	Graduação	cyntiam@ufpa.br
Daniele Herondina Oliveira Pinheiro Nogueira	Administrador	Mestrado	dani@ufpa.br
Emanuel Araújo Mesquita	Cargo Comissionado	Especialização	araujo@ufpa.br
Suellen Patricia Silvestre Ribeiro	Assistente em Administração	Especialização	suellenpsr@ufpa.br
Serviço de Tecnologia da Informação			
Maxwel Macedo Dias	Anal. de Tecn. da Informação	Mestrado	maxwel@ufpa.br
Lucas de Melo Silva	Anal. de Tecn. da Informação	Mestrado	lucileia@ufpa.br
Tacio Vinicius Bernardes Ribeiro	Anal. de Tecn. da Informação	Mestrado	tacio@ufpa.br
Marília da Silva Serrão	Assistente em Administração	Especialização	mserrao@ufpa.br
Arquivo Setorial			
Regina Maria Furtado Garcia	Técnico em Cinematografia	Graduação	rfgarcia@ufpa.br
Claudionor Meireles Garcia	Assistente em Administração	Graduação	cmg@ufpa.br
Aliakim Barros Guimarães	Assistente em Administração	Ensino Médio	aliakim@ufpa.br
Claudio Tavares Paiva Simões	Arquivista	Especialização	claudioltf@ufpa
Serviço de Atendimento ao Usuário - SAU			
Carmindo Crispim Branco de Oliveira	Assistente em Administração	Ensino Médio	carmindo@ufpa.br
Jocilene Costa Vanzeler	Auxiliar em Administração	Especialização	jvanzeler@ufpa.br
Protocolo			
Carlos Alberto Reis Mafra	Assistente de Alunos	Ensino Fundamental	camafra@ufpa.br

NOME	CARGO	TITULAÇÃO	E-MAIL
Roberto Fernandes Barros	Auxiliar em Administração	Graduação	roberto@ufpa.br
DIRETORIA DE DESEMPENHO E DESENVOLVIMENTO - DDD			
Cleide Raiol Nascimento	Assistente em Administração	Especialização	raiolcleide@ufpa.br
Aline Abreu Teixeira	Assistente em Administração	Mestrado	aat@ufpa.br
Karla Andreza Duarte Pinheiro de Miranda	Administrador	Especialização	karla@ufpa.br
Homero Vilar Corrêa*	Administrador	Mestrado	homero@ufpa.br
Luciana Cristina Padilha Soares	Assistente em Administração	Mestrado	lusoares@ufpa.br
Coordenadoria de Seleção e Admissão - CSA			
Walquíria Corrêa de Almeida	Assistente em Administração	Especialização	wal@ufpa.br
Júlio Alberto de Oliveira Araújo	Assistente em Administração	Especialização	julioaraujo@ufpa.br
Larissa Pinon de Carvalho	Assistente em Administração	Graduação	larissapinon@ufpa.br
Marilya Jordana Melo e Silva	Assistente em Administração	Graduação	marilyasilva@ufpa.br
Mônica Ronise Lameira de Moraes	Secretário Executivo	Graduação	monicaronize@ufpa.br
Coordenadoria de Acompanhamento de Desempenho e Carreira - CADC			
David Mourão Ayan	Administrador	Especialização	david@ufpa.br
Roberta Gurgel Lustosa Barbosa	Auxiliar em Administração	Ensino Médio	rgurgel@ufpa.br
Vera Lúcia de Souza Novaes	Assistente em Administração	Ensino médio	verasouza@ufpa.br
Coordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento - CAPACIT			
Maria de Nazaré Barbosa Teixeira	Assistente Social	Especialização	nbarbosa@ufpa
Amadu Silva Camara**	Assistente Administrativo	Mestrado	amadu@ufpa.br
Jorge Fernando Negrão de Lemos	Secretário Executivo	Especialização	Lemos.jorge@ufpa.br
Jorge Luiz Coutinho Tavares	Assistente de Alunos	Ensino Médio	jcoutinho@ufpa.br
Larissa Melo Matos	Téc. em Ass. Educacionais	Especialização	larissamelo@ufpa.br
Manoel Gomes de Lima	Técnico em Artes Gráficas	Especialização	manlima@ufpa.br
Robson Rodney Nascimento da Silva	Assistente em Administração	Ensino Médio	robsonrodney@ufpa.br
Rosana Augusto Chagas	Administrador	Mestrado	rachagas@ufpa.br
Valentim dos Santos Miranda**	Analista de Comunicação	Especialização	valentim@ufpa.br
Anna Bellisa Silva Rodrigues	Assistente em Administração	Superior Incompleto	bellisa@ufpa.br
Ana Lídia da Conceição R. Maracahipe	Téc. em Ass. Educacionais	Especialização	lidiamos@ufpa.br
Cleonildo Lobato Nahum	Administrador	Especialização	clnahum@ufpa.br
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAL - DGP			
Clara de Nazaré Souza da Silva	Auditor	Especialização	eclarasouza@ufpa.br
Coordenadoria de Registro e Movimentação de Pessoal - CRMP			
Aldina Penha e Silva	Assistente em Administração	Ensino Médio	aldina@ufpa.br
Conceição do Socorro Silva Pantoja	Assistente em Administração	Graduação	concepantoja@ufpa.br
Gilvandro Noronha Machado***	Téc. em Ass. Educacionais	Especialização	gilnoronha@ufpa.br
Alba Priscila Fernandes Furtado	Assistente em Administração	Graduação	albapriscula@ufpa.br
Graziela André Rocha****	Assistente em Administração	Graduação	grocha@ufpa.br
Ivanildo Sebastião Rodrigues Navarro	Assistente em Administração	Especialização	inavarro@ufpa.br
Maria Elisabeth Dourado Ribeiro	Voluntário	Ensino Médio	marelis@ufpa.br
Reginaldo de Oliveira Mourão	Assistente em Administração	Especialização	romora@ufpa.br

NOME	CARGO	TITULAÇÃO	E-MAIL
Regina Coeli Coelho Ribeiro	Voluntário	Ensino Fundamental	reca@ufpa.br
Ana Claudia Melo Braga	Assistente em Administração	Graduação	claudiabraga@ufpa.br
Coordenadoria de Registro e Controle de Aposentadorias e Pensões - CRCAP			
Maria Bernadeth Freitas Paixão	Assistente em Administração	Especialização	mberna@ufpa.br
Márcia Joana Albuquerque de Cristo da Silva	Assistente em Administração	Graduação	marciac@ufpa.br
Rogéria Ayumi Sakagami	Assistente em Administração	Graduação	rogeriasakagami@ufpa.br
Fábio Roosevelt de Souza Costa	Assistente em Administração	Graduação	roosevelt@ufpa.br
Coordenadoria de Legislação e Orientação Normativa - CLON			
Liovanny Alves de Miranda	Assistente em Administração	Graduação	liomiranda@ufpa.br
João Murillo Barroso de Brito	Assistente em Administração	Graduação	joamurilo@ufpa.br
Coordenadoria de Administração de Pagamento - CAP			
Walzene Cardoso Costa	Téc. em Ass. Educacionais	Especialização	walzene@ufpa.br
Denize da Silva Aguiar	Contador	Especialização	denizeaguiar@ufpa.br
José Carlos Paes de Souza	Assistente em Administração	Ensino Médio	jcp@ufpa.br
Maria Ivone Pinto Girard***	Economista	Mestrado	ivonegirard@ufpa.br
Patrícia Pires Florindo Lamego	Contador	Especialização	pflorindo@ufpa.br
Rafael Higor Pereira Nascimento	Assistente em Administração	Especialização	rafaelhigor@ufpa.br
DIRETORIA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA - DSQV			
Maria Josefa Juviano Quadros	Assistente Social	Especialização	mjjq@ufpa.br
Ednice de Lima Mendonça**	Assistente Técnico Administrativo	Graduação	ednicelima@ufpa.br
Jorge Humberto Sassim de Matos	Assistente em Administração	Especialização	sassin@ufpa.br
Coordenadoria de Qualidade de Vida e Responsabilidade Social - CQVRS			
Tânia Mara Brasil Santos	Auxiliar de Enfermagem	Especialização	tamabra@ufpa.br
Coordenadoria de Assistência Psicossocial - CAPS			
Márcia Milene Jacob Castelo Branco	Assistente Social	Especialização	milene@ufpa.br
Débora dos Santos Ramos	Assistente Social	Especialização	deboramos@ufpa.br
Igor de Mesquita Randel	Psicólogo - Área	Mestrado	igorrandel@ufpa.br
Luiza Cristilene da Costa Ferreira	Assistente Social	Especialização	luizacristilene@yahoo.com.br
Programa de Assistência Psicossocial ao Servidor - PAPS			
Benedito Paulo Bezerra	Médico - Área	Doutorado	bnepb@ufpa.br
Ana Cláudia de Oliveira Bentes	Assistente em Administração	Mestrado	ana1.souza@hotmail.com
Antônio Carlos da Silva Santos	Assistente em Administração	Especialização	tonho.santos@bol.com.br
José Ribamar do Nascimento Borges	Vigilante	Graduação	jose.borges@hotmail.com
Rosana Nazaré Leão Souza	Assistente em Administração	Especialização	rns@ufpa.br
Sandra Maria da Conceição M. Alves	Assistente em Administração	Especialização	sandramaria.alves@bol.com.br
Valzete Figueira Sampaio Dourado	Téc. Equipamento Médico-Odontológico	Mestrado	valzete@hotmail.com
Coordenadoria de Vigilância à Saúde do Servidor - CVSS			
Wallace Raimundo Araújo dos Santos	Professor do Ensino Superior	Mestrado	wasantos@ufpa.br
Alda Lúcia da Costa Camelo	Assistente em Administração	Especialização	acamel@ufpa.br
Ana Lúcia Brito de Souza	Enfermeiro - Área	Mestrado	analucia@ufpa.br
Alex Queiroz da Silva	Engenheiro de Segurança do Trabalho	Especialização	alexqueiroz@ufpa.br

NOME	CARGO	TITULAÇÃO	E-MAIL
Antônio Guilherme Maneschy Faria****	Prof. do Ensino Superior - ICS	Doutorado	maneschi@ufpa.br
Bolívar José Lobato Fernandez	Médico-Área	Especialização	bolivar@supridados.com.br
Bruna Mendes Lourenço Cunha	Fonoaudiólogo	Mestrado	brunacunha@ufpa.br
Edilson Sebastião dos Santos Ferreira	Auxiliar em Administração	Graduação	eferreira@ufpa.br
Eunice Carvalho do Amaral	Nutricionista - Habilitação	Mestrado	ecamaral@ufpa.br
Fátima Maria Angelim Mendes Sales	Nutricionista - Habilitação	Mestrado	smams@ufpa.br
Francisco Jadir de Sousa Campos*	Médico-Área	Mestrado	jadircampos@ufpa.br
Ivana de Sousa da Silva	Assistente em Administração	Graduação	ivanasousa88@gmail.com
Janey Melo Vencelau	Médico-Área	Especialização	janey@ufpa.br
Josiane Bezerra Ribeiro	Técnico em Seg. do Trabalho	Graduação	jbribeiro@ufpa.br
Leyla Santiago Lopes	Auxiliar de Enfermagem	Especialização	leyla@ufpa.br
Marcelo William Costa Tappembeck	Técnico em Seg. do Trabalho	Ensino Médio	mtappembeck@ufpa.br
Maria Elizabeth Albuquerque Braga	Médico-Área	Especialização	elizabeth@oticamundial.com.br
Maria Regina Alves de Mendonça	Médico-Área	Especialização	regmed@ufpa.br
Maria Tereza de Carvalho Soares	Auxiliar em Administração	Ensino Médio	mariatereza@ufpa.br
Marilda Jorge Santos Rocha****	Médico - HUIBB	Especialização	marildarocha@ufpa.br
Milene Cardoso Salgado dos Santos****	Médico - HUIBB	Especialização	mileneccsantos@oi.com.br
Murilo Ribeiro Cardoso	Eng. Segurança do Trabalho	Mestrado	engseg.murilo@gmail.com
Nádia Regina Jardim da Silva****	Medico - HUBFS	Doutorado	nadiarjs@cardiol.br
Nathália de Araújo Sarges	Auxiliar em Administração	Graduação	nasarges@ufpa.br
Oswaldo Monteiro da Costa Filho	Assistente em Administração	Especialização	omcf@ufpa.br
Raiany Souza da Silva	Médico - Área	Especialização	raiany@ufpa.br
Raissa Sales Maia Almeida****	Médico - HUBFS	Graduação	raissamt@ufpa.br
Rosinete Maria do Vale Carvalho	Auxiliar de Enfermagem	Ensino Médio	rosemvc@ufpa.br
Rosiris Lopes Rodrigues Mendes	Auxiliar em Administração	Especialização	rosiris@ufpa.br
Simone Lopes Mattos****	Odontólogo - HUIBB	Mestrado	smatos@ufpa.br
Vania Cristina Campelo Barroso Carneiro	Médico-Área	Especialização	vania_barroso@yahoo.com.br
Victor Maciel Cascaes	Médico - Área	Especialização	victor.cascaes@previdencia.gov.br
Wagner Almeida de Andrade****	Prof. do Ensino Superior - ICS	Mestrado	waa@ufpa.br

Fonte: SIAPE/dez. 2015.

Observações:

* O servidor está afastado para pós-graduação.

** Os colaboradores são contratados pela FADESP.

*** Servidores cedidos para outros órgãos.

**** Servidores de outras unidades desenvolvendo atividades no SIASS.

3 ADMINISTRAÇÃO GERAL

3.1 Organização e Funcionamento

A Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal (PROGEP) durante o ano de 2015 desenvolveu suas atividades baseadas em pilares e fundamentos da

gestão participativa e do planejamento estratégico com foco na sustentabilidade entre as suas subunidades, com vista à valorização do capital intelectual dentro de uma visão holística. A organização e o funcionamento da Pró-Reitoria são baseadas na gestão por competência e a sua estrutura organizacional funciona com base na valorização das ideias dos sujeitos, com diálogos experimentais entre as práticas cotidianas de suas atividades.

Portanto, foram elaboradas metas possíveis de curto prazo e metas essenciais de longo prazo que são norteadoras da Pró-Reitoria, baseadas em suas competências fundamentais, como captar, transformar e desenvolver os talentos em ações de inovação em gestão de pessoas.

O funcionamento da Pró-Reitoria durante o ano de 2015 buscou então o diálogo de saberes entre as Diretorias e demais subunidades que compõe sua organização, estabelecendo plano de metas e possibilidades, objetivos compartilhados e ações integradas que estão explicitadas neste relatório em pontos específicos por cada Diretoria, mas que foram construídas de maneira intersubunidades.

3.2 Gestão de Pessoas

3.2.1 Servidores, colaboradores, voluntários e cargo comissionado.

A Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal (PROGEP) conta atualmente com um total de 108 profissionais, sendo 101 servidores técnico-administrativos, 01 docente, 03 colaboradores (contratados pela FADESP), 02 voluntários e 01 cargo comissionado, para o desenvolvimento de suas atividades, conforme discriminado nas Tabelas 1, 2 e 3.

Tabela 1 - Quantitativo de técnico-administrativo por subunidade e classe.

Subunidade	Classe					Total
	A	B	C	D	E	
1. Pró-Reitora	-	-	-	-	01	01
1.1 Assessoria Técnica	-	-	-	02	02	04
1.2 Secretaria Executiva	-	-	-	-	01	01
1.2.1 Arquivo Setorial	-	-	-	03	01	04
1.2.2 Protocolo	-	-	02	-	-	02
1.2.3 Serviço de Atendimento ao Usuário	-	-	01	01	-	02
1.3 Serviço de Tecnologia da Informação	-	-	-	01	03	04
1.4 Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento	-	-	-	03	02	05
1.4.1 Coordenadoria de Acompanhamento de Desempenho e Carreira	-	-	01	01	01	03

1.4.2 Coordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento	-	-	01	03	06	10
1.4.3 Coordenadoria de Seleção e Admissão de Pessoal	-	-	-	04	01	05
1.5 Diretoria de Gestão de Pessoal	-	-	-	-	-	-
1.5.1 Coordenadoria de Administração de Pagamento - CAP	-	-	-	02	04	06
1.5.2 Coordenadoria de Legislação e Orientação Normativa - CLON	-	-	-	02	-	02
1.5.3 Coordenadoria de Registro e Controle de Aposentadorias e Pensões - CRCAP	-	-	-	04	-	04
1.5.4 Coordenadoria de Registro e Movimentação de Pessoal - CRMP	-	-	-	07	01	08
1.6 Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida	-	-	-	-	-	-
1.6.1 Coordenadoria de Assistência Psicossocial - CAPS	-	-	-	01	01	02
1.6.1.1 Programa de Assistência Psicossocial ao Servidor - PAPS	-	-	-	-	04	04
1.6.2 Coordenadoria de Qualidade de Vida e Responsabilidade Social - CQVRS	-	-	-	06	01	07
1.6.3 Coordenadoria de Vigilância à Saúde do Servidor - CVSS	-	-	01	-	-	01
	-	-	-	-	-	-
	-	-	06	05	14	25
Total	-	-	12	45	44	101

Fonte: SIAPE/dez. 2015.

Tabela 2 - Quantitativo de docentes por subunidade e situação.

Subunidade	Situação				Total
	Efetivo	Substituto	Cedido	Outros	
1.6 Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida	-	-	-	-	-
1.6.3 Coordenadoria de Vigilância à Saúde do Servidor – CVSS	01	-	-	-	01
Total	01	-	-	-	01

Fonte: SIAPE/dez. 2015.

Tabela 3 - Quantitativo de colaboradores, voluntários e cargo comissionado.

Subunidade	Situação			Total
	Colaborador	Voluntário	Cargo Comissionado	
1. Pró-Reitora				
1.1 Assessoria Técnica	-	-	01	01
1.4 Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento	-	-	-	-
1.4.2 Coordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento	02	-	-	02
1.5 Diretoria de Gestão de Pessoal	-	-	-	-
1.5.3 Coordenadoria de Registro e Controle de Aposentadorias e Pensões - CRCAP	-	02	-	02
1.6 Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida	01	-	-	01
Total	03	02	01	06

Fonte: SIAPE/dez. 2015.

Durante o exercício de 2015, alguns servidores da PROGEP precisaram se afastar pelos seguintes motivos: cessão para outro órgão, para pós-graduação e eventos no exterior, tratamento de saúde, licença casamento, licença maternidade e

paternidade e licença capacitação, conforme demonstrado na Tabela 4.

Tabela 4 - Quantitativo de técnico-administrativo por tipo de afastamento e subunidade.

Subunidade	Tipo de afastamento							Total
	Cessão	Afast. Evento no Exterior	Afast. para Pós-Graduação	Licença Casamento	Licença Tratamento de Saúde	Licença Maternidade/Paternidade	Licença Capacitação	
Secretaria Executiva	-	-	-	-	01	-	-	01
Assessoria Técnica	-	01	-	-	-	-	-	01
Serviço de T.I.	-	-	-	01	-	01	-	02
Diretoria de Gestão de Pessoal	03	-	-	-	02	01	-	06
Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento	-	-	-	-	-	-	-	-
Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida	02	02	02	-	03	01	01	11
	-	-	01	-	05	02	-	08
Total	05	03	03	01	11	05	01	29

Fonte: SIAPE/dez. 2015.

Apresenta-se na Tabela 5 o quantitativo de servidores, colaboradores, voluntários e cargo comissionado da PROGEP por nível de escolaridade/titulação em 2015.

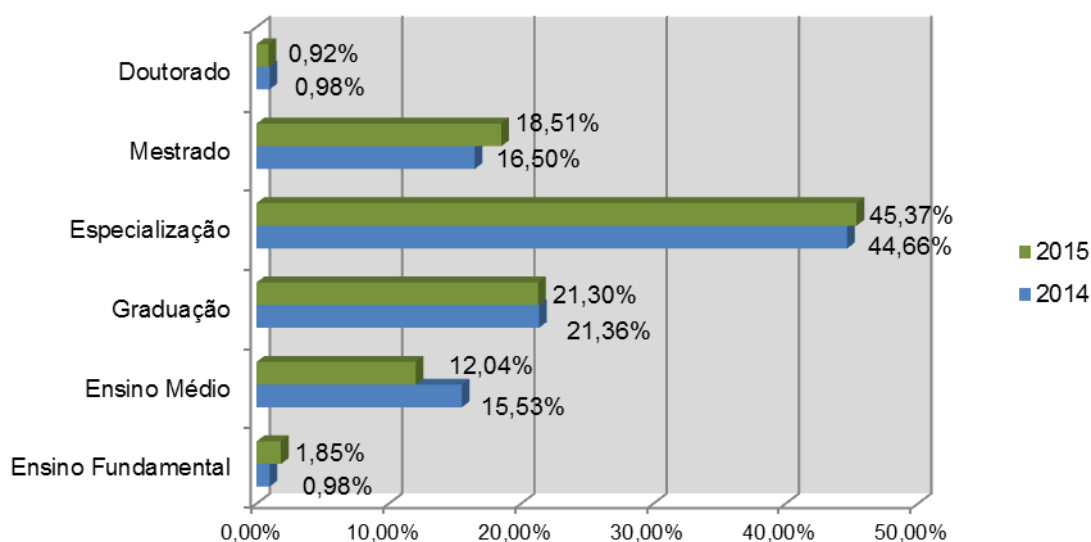
Tabela 5 - Quantitativo de servidores/colaboradores por escolaridade/titulação.

Escolaridade/Titulação	Nº de servidores/colaboradores
Ensino Fundamental	02
Ensino Médio	13
Graduação	23
Especialização	49
Mestrado	20
Doutorado	01
Total	108

Fonte: SIAPE/dez. 2015.

Analisando-se o Gráfico 1 sobre o percentual de escolaridade/ titulação dos servidores, colaboradores, voluntários e cargo comissionado da PROGEP de 2014 e 2015, percebe-se que ocorreu um crescimento no percentual de profissionais com especialização e mestrado em relação ao exercício de 2014.

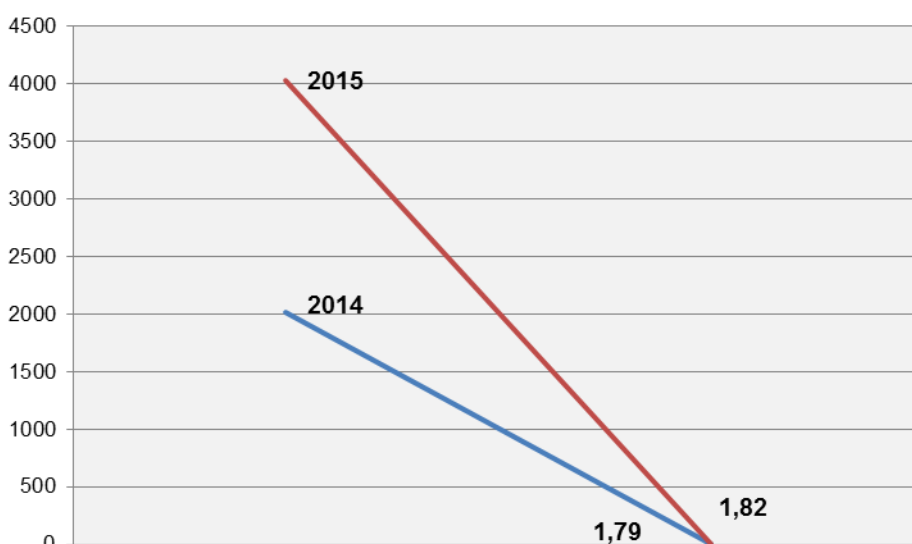
Gráfico 1 - % do Nível de Escolaridade/Titulação de 2014 e 2015.



Fonte: SIAPE/dez. 2015.

Considerando-se os 101 servidores técnico-administrativos da PROGEP, o Gráfico 2 demonstra o índice de qualificação do corpo técnico-administrativo (IQCTA) referente ao ano de 2014 e 2015.

Gráfico 2 - Índice de Qualificação do corpo técnico-administrativo da PROGEP de 2014 e 2015.



Fonte: Assessoria da PROGEP/UFPA.

Observa-se no Gráfico 2 que houve um aumento no IQCTA da PROGEP em comparação a 2014. Isso demonstra os resultados provenientes da política de gestão de pessoas da instituição, no que concerne a oportunização de vagas em programas de pós-graduação e cursos de graduação aos seus servidores.

Ainda como resultado da atual política de gestão de pessoas da UFPA, apresenta-se na Tabela 6 o quantitativo de reconhecimentos profissionais concedidos aos servidores da PROGEP em 2015.

Tabela 6 - Prêmios, Distinções e Honrarias concedidos a docentes, técnicos e discentes em 2015.

Tipo*	Órgão ou Entidade concessor	Total por Categoria		
		Docente	Técnico	Discentes
Portaria de Reconhecimento	PROGEP	-	01	-
Prêmio	PROGEP	-	02	-

*Tipo: Prêmios, Distinções, Títulos, Honrarias, Portaria de Reconhecimento, etc.

Fonte: SIPRO/Módulo de Portaria/PROGEP.

Em 2015, realizaram-se 03 ações de reconhecimento profissional que se efetivaram por meio da concessão de portaria de reconhecimento e premiação aos servidores da PROGEP.

3.2.2 Estagiários

A PROGEP conta atualmente com 39 (trinta e nove) estagiários. O Quadro 3 apresenta os estagiários por curso acadêmico e lotação na PROGEP.

Quadro 3 - Bolsistas por subunidade da PROGEP.

NOME	CURSO
ASSESSORIA	
Cintia Valéria das Chagas Macêdo	Comunicação Social / Publicidade
ARQUIVO SETORIAL	
Ana Carolina Lima de Lima	Administração
Anna Rebeca Nunes Ayres	Arquivologia
Aline Nayane Fernandes da Silva	Administração
Dennis Albano Cardoso Correa	Arquivologia
SERVIÇO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	
Edson de Jesus Rodrigues Gonçalves	Engenharia da Computação
Thiago Felipe Campinas Pereira	Engenharia da Computação
Flavio Alexandre Souza Nunes	Engenharia da Computação
Lucas de Melo Novaes	Engenharia da Computação
Carlos André Xavier dos Santos	Engenharia da Computação
Ana Zuíla Castro Calandrini de Azevedo	Engenharia da Computação
SECRETARIA EXECUTIVA	
Camila Natividade Rodrigues Barbosa	Administração
Luiz Cláudio Martins Alves	Administração

NOME	CURSO
Fernanda de Sousa Lira	Letras - Português / Licenciatura
Joelma de Jesus Gomes de Souza	Letras - Português / Licenciatura
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAL - DGP	
Rafaela Camila Barros Conceição	Pedagogia
Silvia da Silva Cruz	Letras - Português / Licenciatura
Jonas Henrique Matos de Jesus Santos	Ciências Naturais - Licenciatura
Andreza Garcia Alcântara	Letras - Português / Licenciatura
Márcia Laís da Silva Pedra	Letras - Português / Licenciatura
Vinicius Augustos Gomes Martins	Direito
Afonso Thiago Braga Delgado	Direito
DIRETORIA DE DESEMPENHO E DESENVOLVIMENTO - DDD	
Ariane Elizabeth Nunes Garcia	Ciência da Computação
Leonardo Hideki Kamizono	Engenharia da Computação
Luana Carina Lisboa Silva	Comunicação Social (Publicidade)
Maurício Pinheiro Barroso	Engenharia da Computação
Thaynara Souza Andrade	Comunicação Social (Publicidade)
Mayco de Castro Dias	Administração
DIRETORIA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA - DSQV	
Acyr Regys Oliveira do Vale	Estatística
Ana Carolina Rosário da Costa	Dança
Vanessa Gomes Damascena	Serviço Social
Victor Henrique Gonçalves Pinheiro	Engenharia da Computação
Heráclito Santa Brígida da Silva	Serviço Social
Jonathas Lincoln Santos Teixeira	Comunicação Social / Publicidade e Propaganda
Nathália Lobato da Silva Galúcio	Musica
Lorena dos Santos Souza	Serviço Social
Talissa Corrêa de Oliveira	Serviço Social
Natanielly Pereira da Costa	Serviço Social
Bianca Nazareth Diniz Ribeiro	Letras

Fonte: PROGEP/UFPA.

3.3 Orçamento do Exercício de 2015

A PROGEP contou com o orçamento de R\$ 866.769,00 (oitocentos e sessenta e seis mil e sessenta e nove reais) para o exercício de 2015, sendo distribuído nas seguintes ações: Programa UFPA 01 - Gestão Institucional (Projeto de Bem com a Vida, Projeto de Atenção Biopsicossocial do servidor da UFPA, Projeto Interiorização da PASS/SIASS, Projeto de Olho na Saúde, Projeto Intranet Interativa e Projeto Sistema Integrado de Gestão de Pessoas); Programa UFPA 13 - Capacitação de Servidores Públicos (Ciclo Anual de Capacitação, Projeto

INOVAGEDES e Projeto Ambientação Institucional) e Programa UFPA 05 - Aquisição de Equipamentos e Material Permanente.

4 ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

4.1 Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento

Considerando as atribuições da Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento, dispostas no Regimento dos Órgãos Executivos da Administração Superior, quais sejam - planejar e implementar ações referentes à admissão, capacitação, desenvolvimento e gestão de desempenho, de forma sistêmica e estratégica - , definiu-se como ação estratégica a implantação do modelo de gestão por competências, em uma vertente de integração dos diversos processos, optando-se em desenvolver as ações por meio de projetos.

No planejamento de 2015 a Diretoria estabeleceu os seguintes projetos estratégicos:

- “Ambientação Institucional - Integrar e valorizar”, o qual realizou o acolhimento institucional dos servidores ingressantes nos anos de 2014 e 2015;
- “Inovagedes”, que desenvolveu ações no âmbito do reconhecimento dos servidores com foco em resultados. Outra importante ação realizada dentro desse projeto foi à aplicação da pesquisa de clima organizacional, com o objetivo de coletar informações acerca do que pensa o servidor sobre a UFPA, identificando pontos de melhoria do clima;
- “Desenvolvimento dos Servidores”, que visa implementar a política de capacitação e desenvolvimento dos servidores, promovendo o desenvolvimento de competências necessárias para a melhoria do desempenho do servidor, que tem como instrumento o Plano de Ações de Capacitação - PAC.

Destacam-se dentre as atividades realizadas, a Pesquisa de Clima Organizacional, a qual foi realizada pela primeira vez na UFPA, pelo período de 13 de abril a 15 de maio de 2015 pela PROGEP, a qual contou com a parceria do Laboratório de Gestão do Comportamento Organizacional - GESTCOM, sendo este

o responsável pela elaboração de um ICAP (Inventário de Clima para Administração Pública), composto por 62 afirmativas, que permitiu avaliar oito categorias que afetam direta ou indiretamente o clima organizacional: ambiente, capacitação, chefia, inovação, instituição, processos, reconhecimento e relações.

O objetivo dessa pesquisa foi avaliar o grau de satisfação do servidor em relação à instituição. Pois, é imprescindível ter o clima organizacional agradável aos seus servidores, reduzindo ou eliminando entraves que interferem no ambiente de trabalho.

O instrumento foi disponibilizado por *e-mail* a 4.774 servidores, dentre técnicos e docentes, destes 1.155 efetivamente responderam. Os participantes foram instruídos a inferir uma nota de 1 a 7 para cada uma das assertivas, sendo 1, 2, 3 indicadores de discordância; 4 sinalizador de neutralidade; 5, 6, 7 indicadores de concordância.

Os resultados¹ foram analisados considerando a maioria das respostas dos participantes para que representasse a opinião de todos sobre o clima organizacional, visando à identificação de pontos a serem trabalhados por meio de planos de melhorias.

No geral, a média é de 88% de satisfação dos servidores, sendo 52% dos docentes satisfeitos e 62% dos técnico-administrativos que estão satisfeitos com o clima institucional, contudo, apontou-se a necessidade de intervenção em alguns aspectos, tais como: acessibilidade dos espaços a pessoas com necessidades especiais; ações de capacitação para formação gerencial (solução de problemas, trabalho em equipe, auxílio ao servidor, planejamento e acompanhamento estratégico); melhorar os critérios para avaliação de desempenho, os quais devem refletir a realidade dos servidores; dentre outros.

Apesar do alto índice de satisfação, a PROGEP irá realizar planos de melhoria do clima para compor o planejamento e a inclusão dessas ações no PDI (Plano de Desenvolvimento Institucional).

Além disso, foi realizada a formação do grupo de estudo e pesquisa, formado por servidores que compõem a equipe da Diretoria, cujo objetivo é capacitar a

¹ Para maiores informações do resultado dessa pesquisa consulte o relatório da pesquisa de clima organizacional 2015 da UFPA, disponível no *site* da PROGEP.

equipe, possibilitando apropriação de conhecimentos na área da gestão por competência para possíveis aplicabilidades no serviço público.

Contudo, avalia-se como dificuldades encontradas durante a realização das ações e projetos do exercício 2015: a ausência de planejamento das atividades de rotina, a não implantação dos módulos do Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos - SIGRH, o aumento de demanda de trabalho, a redução de pessoal na equipe, problemas de infraestrutura e a greve dos servidores.

Para o próximo planejamento, avaliou-se a necessidade de dar continuidade em alguns dos projetos em desenvolvimento, mas também desenvolver novos projetos, como o de “Adequação da Força de Trabalho”. No entanto, para que os resultados possam ser alcançados, é imprescindível termos os módulos do SIGRH implementados e aqueles que já foram iniciados terem seus dados atualizados.

Vários são os desafios encontrados, para tanto inovar é fundamental, principalmente, estabelecendo parcerias com as diversas unidades e seus gestores, capacitando à equipe naquilo que pode ser o diferencial, desenvolvendo a visão sistêmica e melhorando os processos.

4.1.1 Avaliação de Resultados a partir do Planejamento da Unidade

Os resultados da Diretoria a partir das ações e projetos previstos no Plano de Desenvolvimento da Unidade (PDU) da PROGEP estão resumidos no Quadro a seguir.

Quadro 4 - Painel de Medição de Desempenho (DDD)/PROGEP (2015).

Objetivo Estratégico	Programa	Projeto	Indicadores	Metas Previstas	Metas Realizadas
				2015	
Adequar o quadro dos servidores às necessidades institucionais	PROGRAMA DE GESTÃO, DESEMPENHO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (PGDDP)	Projeto Ambientação Institucional “Integrar e Valorizar”	RAP = Alunos da Graduação / Número de Professores	18	15
			Nº de unidades com corpo técnico administrativo adequado/Nº de unidades x 100	30%	46,7%
Projeto “Desenvolvimento de servidores”		Índice de Qualificação do Corpo Docente (IQCD)	4,6	4,41	
		Índice de capacitação do corpo técnico administrativo (ICCTA)	2.034	1.682	

			Índice de Qualificação do Corpo Técnico Administrativo (IQCTA)	1,4	1,61
Valorizar servidores com foco em resultados		Projeto InovaGEDES	Reconhecimento Profissional	80	187

Considerações sobre o desempenho dos Indicadores:

Indicador: % de unidades com corpo técnico-administrativo adequado.

A UFPA possui 60 unidades acadêmicas e administrativas, sendo que 28 unidades receberam técnico-administrativos provenientes de concurso público e redistribuição. Acredita-se que, em que pese termos ultrapassado a meta estabelecida, faz-se necessário implementarmos o Programa de Dimensionamento da Força de Trabalho.

Indicador: Índice de capacitação do corpo técnico administrativo (ICCTA).

Quanto ao indicador “Índice de capacitação do corpo técnico-administrativo (ICCTA)”, estudos mais condensados estão planejados para serem realizados, visando identificar melhor os possíveis fatores que influenciaram ou não o alcance da meta. No entanto, a princípio podemos destacar que a greve dos servidores, em especial a dos técnico-administrativos, que durou mais de três meses, os problemas de infraestrutura do CAPACIT, a taxa de evasão, podem ser fatores que contribuíram para esse fato.

Indicador: Índice de Qualificação do Corpo técnico administrativo (IQCTA).

A Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal, alinhada ao PDI da UFPA, deu continuidade à Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP), no que concerne à qualificação dos servidores técnico-administrativos, fomentando a oferta de Programas de Pós-Graduação Stricto Sensu em Gestão Pública em parceria com o Núcleo de Altos Estudos Amazônicos (NAEA). O programa do ciclo 2013-2015 encerrou com a defesa de 03 (três) servidores técnico-administrativos, tem uma turma em andamento (ciclo 2014-2016) com 14 (catorze) servidores e iniciou em dezembro de 2015 uma nova turma com 13 (treze) servidores.

Indicador: Reconhecimento Profissional.

A PROGEP por meio da Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento realizou o Reconhecimento Profissional de 34 servidores no ano de 2015. Tal reconhecimento foi realizado no primeiro semestre, baseado em critérios estabelecidos no início do ano. Contudo, houve a necessidade de revisão destes critérios, pois alguns não se adequavam ao Objetivo Estratégico de Valorizar Servidores com Foco em Resultados. Desta forma, o projeto foi interrompido e será reformulado para que possa melhor atender ao objetivo estratégico supracitado.

Além dos 34 reconhecimentos realizados pela PROGEP, a PROPLAN informou que as unidades acadêmicas e administrativas tiveram 153 reconhecimentos por meio de premiações, certificações, honrarias e emissão de portarias de elogio.

Indicador: Índice de Satisfação dos Servidores.

A fórmula de cálculo do indicador estabelecido no PDI 2011-2015 não estabelece uma fórmula de como será calculado o índice de satisfação do servidor, por isso, a referência de desempenho citada acima foi calculado com base na média das respostas sobre a avaliação geral do clima organizacional dos técnicos administrativos (62%) com as dos docentes (52%), a qual resultou em 88%.

Fonte: PROGEP/UFPA.

4.1.2 Outras ações desenvolvidas em 2015:

- **EDITAIS DE CONCURSO PÚBLICO**

Além das ações e projetos previstos no planejamento da Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento apresentam-se a seguir outras atividades desenvolvidas no exercício de 2015. A atividade de realização de concursos para os cargos de docentes efetivos foi desempenhada pela Coordenadoria de Seleção e Admissão (CSA).

Em 2015, a Coordenadoria de Seleção e Admissão publicou 16 (dezesseis) Editais de Concurso Público para a Carreira de Professor do Ensino, destinados a diversas unidades do Campus de Belém e do Interior. Com isso, 113 (cento e treze) concursos foram realizados, com intuito de preencher 282 (duzentos e oitenta e duas) vagas autorizadas em consonância com o Banco de Professor Equivalente, conforme demonstra a Tabela 7.

Tabela 7 - Editais de Concursos Públicos para Docentes (Belém/ Interior) - (2015).

Edital	Unidade	Classe	Nº de Vagas
5	Instituto de Ciências da Educação	Adjunto	1
	Instituto de Ciências Sociais Aplicadas	Assistente	2
	Instituto de Ciências Sociais Aplicadas	Adjunto	1
	Instituto de Letras e Comunicação	Adjunto	3
	Campus Universitário de Bragança - Instituto de Estudos Costeiros	Adjunto	1
	Campus Universitário do Marajó-Breves	Adjunto	2
10	Instituto de Ciências Biológicas	Adjunto	6
	Instituto de Ciências da Educação	Adjunto	3
	Instituto de Ciências Sociais Aplicadas	Adjunto	2
	Instituto de Geociências	Adjunto	2
	Instituto de Ciências Jurídicas	Adjunto	1

	Núcleo de Altos Estudos Amazônicos	Adjunto	2
	Campus Universitário de Abaetetuba	Adjunto	1
	Campus Universitário de Cametá	Adjunto	3
	Campus Universitário do Marajó-Breves	Adjunto	1
13	Instituto de Ciências Biológicas	Adjunto	2
	Instituto de Ciências da Arte	Assistente	2
	Instituto de Geociências	Adjunto	1
	Instituto de Ciências Sociais Aplicadas	Assistente	1
	Instituto de Ciências Sociais Aplicadas	Adjunto	1
17	Instituto de Ciências da Arte	Adjunto	1
	Instituto de Ciências Sociais Aplicadas	Adjunto	1
	Campus Universitário de Abaetetuba	Adjunto	4
	Campus Universitário de Castanhal	Adjunto	3
	Campus Universitário de Cametá	Adjunto	1
23	Instituto de Ciências Sociais Aplicadas	Adjunto	2
	Instituto de Tecnologia	Adjunto	2
	Campus Universitário de Tucuruí	Adjunto	2
	Campus Universitário de Salinópolis	Adjunto	1
	Campus Universitário de Abaetetuba	Adjunto	1
48	Instituto de Ciências Biológicas	Adjunto	1
	Instituto de Ciências da Saúde	Adjunto	11
	Instituto de Ciências Sociais Aplicadas	Adjunto	1
	Instituto de Tecnologia	Adjunto	1
	Campus Universitário de Abaetetuba	Adjunto	1
59	Escola de Aplicação	Classe D I - EBTT	18
106	Campus Universitário de Altamira	Auxiliar	24
	Campus Universitário de Altamira	Assistente	2
79	Instituto de Ciências Exatas e Naturais	Adjunto	4
	Instituto de Filosofia e Ciências Humanas	Adjunto	3
	Campus Universitário de Altamira	Assistente	1
	Campus Universitário de Altamira	Adjunto	1
	Campus Universitário de Castanhal	Adjunto	2
91	Instituto de Ciências da Educação	Adjunto	1
	Instituto de Ciências Sociais Aplicadas	Assistente	1
	Instituto de Filosofia e Ciências Humanas	Adjunto	1
	Instituto de Letras e Comunicação	Adjunto	1
	Campus Universitário de Abaetetuba	Adjunto	1
	Campus Universitário de Ananindeua	Adjunto	9
	Campus Universitário do Tocantins - Cametá	Assistente	2
	Campus Universitário do Tocantins - Cametá	Adjunto	2
	Campus Universitário do Marajó-Breves	Adjunto	2
	Campus Universitário de Tucuruí	Adjunto	1
134	Campus Universitário de Altamira	Adjunto	6

	Campus Universitário do Tocantins-Cametá	Adjunto	1
	Instituto de Ciências da Arte	Assistente	1
	Instituto de Ciências Biológicas	Adjunto	4
	Instituto de Ciências da Saúde	Adjunto	1
	Instituto de Ciências Sociais Aplicadas	Assistente	3
	Instituto de Ciências Sociais Aplicadas	Adjunto	2
	Instituto de Filosofia e Ciências Humanas	Adjunto	3
	Instituto de Geociências	Adjunto	3
	Instituto de Tecnologia	Adjunto	7
	Núcleo de Ciências Agrárias e Desenvolvimento Rural	Adjunto	1
155	Instituto de Ciências da Arte	Assistente	1
	Instituto de Ciências da Saúde	Adjunto	2
	Instituto de Tecnologia	Adjunto	2
	Campus Universitário de Ananindeua	Adjunto	1
	Campus Universitário do Marajó-Breves	Adjunto	1
	Campus Universitário do Tocantins-Cametá	Assistente	1
	Campus Universitário de Tucuruí	Adjunto	1
183	Instituto de Ciências da Saúde	Adjunto	10
	Instituto de Ciências Sociais Aplicadas	Adjunto	1
	Instituto de Filosofia e Ciências Humanas	Adjunto	1
	Campus Universitário de Abaetetuba	Assistente	1
	Campus Universitário de Altamira	Adjunto	4
	Campus Universitário do Marajó-Breves	Assistente	1
	Campus Universitário do Marajó-Soure	Adjunto	2
	Campus Universitário de Tucuruí	Assistente	1
	Campus Universitário de Tucuruí	Adjunto	2
	Núcleo de Ciências Agrárias e Desenvolvimento Rural	Adjunto	1
190	Instituto de Ciências Sociais Aplicadas	Adjunto	2
	Instituto de Geociências	Adjunto	2
	Instituto de Letras e Comunicação	Adjunto	1
	Campus Universitário de Altamira	Assistente	1
	Campus Universitário de Altamira	Adjunto	2
	Campus Universitário de Ananindeua	Adjunto	6
	Campus Universitário do Marajó-Breves	Adjunto	1
	Campus Universitário de Tucuruí	Adjunto	1
Núcleo de Oncologia	Adjunto	1	
233	Instituto de Ciências Exatas e Naturais	Adjunto	4
	Instituto de Ciências Jurídicas	Adjunto	2
	Instituto de Ciências Sociais Aplicadas	Assistente	1
	Instituto de Filosofia e Ciências Humanas	Adjunto	1
	Instituto de Geociências	Adjunto	1
	Instituto de Letras e Comunicação	Adjunto	2
	Campus Universitário de Altamira	Assistente	2

	Campus Universitário de Altamira	Adjunto	1
	Campus Universitário de Ananindeua	Adjunto	4
	Campus Universitário de Bragança	Adjunto	4
	Campus Universitário do Marajó-Breves	Adjunto	1
	Campus Universitário do Tocantins-Cametá	Adjunto	1
	Campus Universitário de Tucuruí	Adjunto	2
	Núcleo de Altos Estudos Amazônicos	Adjunto	1
281	Instituto de Ciências Sociais Aplicadas	Adjunto	1
	Instituto de Filosofia e Ciências Humanas	Adjunto	1
	Instituto de Geociências	Adjunto	2
	Instituto de Tecnologia	Adjunto	10
	Campus Universitário de Abaetetuba	Assistente	1
	Campus Universitário de Altamira	Auxiliar	7
	Campus Universitário de Castanhal	Adjunto	1
	Campus Universitário do Marajó-Soure	Adjunto	2
Campus Universitário do Tocantins-Cametá	Adjunto	1	
Total			282

Fonte: PROGEP/Dez. 2015.

▪ **EDITAIS DE PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO**

Com relação ao processo seletivo simplificado, foram publicados 29 (vinte e nove) editais, que culminou com a realização de 99 (noventa e nove) processos seletivos para as diversas unidades acadêmicas do Campus de Belém e do Interior, perfazendo um total de 144 (cento e quarenta e quatro) vagas autorizadas, conforme demonstrado na Tabela 8.

Tabela 8 - Editais de Processos Seletivos Docente Simplificado Lei nº 8.745/93 - (2015).

Edital	Unidade	Classe	Nº de Vagas
1	Campus Universitário de Bragança	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Campus Universitário do Tocantins/Cametá	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
2	Instituto de Geociências	Professor Visitante do Magistério do Ensino Superior - Adjunto	2
4	Campus Universitário de Altamira	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1

	Instituto de Ciências da Saúde	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	2
7	Instituto de Filosofia e Ciências Humanas	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	4
	Instituto de Letras e Comunicação	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Instituto de Ciências Sociais Aplicadas	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
11	Instituto de Letras e Comunicação	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Instituto de Ciências da Saúde	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Instituto de Filosofia e Ciências Humanas	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Campus Universitário de Castanhal	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Campus Universitário do Tocantins/Cametá	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	3
	Instituto de Ciências da Educação	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
12	Instituto de Filosofia e Ciências Humanas	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	2
	Instituto de Ciências Sociais Aplicadas	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Instituto de Ciências da Saúde	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	2
	Instituto de Ciências Biológicas	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	3
14	Instituto de Tecnologia	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	2
	Instituto de Ciências da Saúde	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	2
	Campus Universitário de Abaetetuba	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Campus Universitário de Bragança	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1

	Campus Universitário do Tocantins/Cametá	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	2
19	Instituto de Ciências da Saúde	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Instituto de Ciências Jurídicas	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	2
22	Instituto de Ciências da Saúde	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Campus Universitário de Abaetetuba	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Instituto de Ciências Sociais Aplicadas	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	2
28	Instituto de Filosofia e Ciências Humanas	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Instituto de Ciências da Saúde	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	3
	Campus Universitário do Tocantins/Cametá	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
43	Instituto de Ciências Sociais Aplicadas	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	3
	Instituto de Ciências da Educação	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Instituto de Ciências Biológicas	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Instituto de Tecnologia	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	2
	Campus Universitário de Castanhal	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Campus Universitário de Bragança	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Campus Universitário do Tocantins/Cametá	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Instituto de Ciências Jurídicas	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
56	Instituto de Filosofia e Ciências Humanas	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1

	Instituto de Tecnologia	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Campus Universitário do Tocantins/Altamira	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	2
	Campus Universitário de Bragança	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	2
68	Escola de Aplicação	Professor Substituto do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico	3
69	Instituto de Ciências da Arte	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Instituto de Ciências da Saúde	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	2
	Campus Universitário de Castanhal	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Campus Universitário do Marajó/Soure	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Campus Universitário de Altamira	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	2
	Campus Universitário de Bragança	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
70	Instituto de Filosofia e Ciências Humanas	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Campus Universitário de Castanhal	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
77	Instituto de Ciências Sociais Aplicadas	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	2
	Instituto de Ciências da Educação	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
101	Instituto de Ciências Exatas e Naturais	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Instituto de Tecnologia	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	3
	Instituto de Ciências da Saúde	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	3

	Campus Universitário de Tucuruí	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
105	Instituto de Ciências Exatas e Naturais	Professor Visitante do Magistério do Ensino Superior - Adjunto	1
122	Instituto de Ciências da Arte	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Instituto de Ciências Exatas e Naturais	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	3
	Campus Universitário de Altamira	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
143	Instituto de Ciências Sociais Aplicadas	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	3
	Instituto de Ciências da Saúde	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Instituto de Tecnologia	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	2
	Campus Universitário de Altamira	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Campus Universitário do Tocantins/Cametá	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
153	Instituto de Tecnologia	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Campus Universitário de Abaetetuba	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Campus Universitário de Tucuruí	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
167	Núcleo de Meio Ambiente	Professor Visitante do Magistério do Ensino Superior - Adjunto	1
176	Instituto de Tecnologia	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Instituto de Ciências Biológicas	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Instituto de Letras e Comunicação	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1

	Instituto de Ciências da Saúde	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Campus do Marajó/Breves	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Campus Universitário de Altamira	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	2
189	Instituto de Ciências da Saúde	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Instituto de Ciências Exatas e Naturais	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Campus Universitário de Castanhal	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Campus Universitário de Tucuruí	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
201	Instituto de Tecnologia	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	3
	Instituto de Letras e Comunicação	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Instituto de Ciências Sociais Aplicadas	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Campus Universitário de Castanhal	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	2
	Campus Universitário de Tucuruí	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
221	Instituto de Tecnologia	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	2
	Instituto de Ciências da Saúde	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	2
	Instituto de Ciências da Educação	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Campus Universitário de Bragança	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Campus Universitário de Tucuruí	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	2
224	Instituto de Ciências Biológicas	Professor Visitante do Magistério do Ensino Superior - Adjunto	1

240	Instituto de Tecnologia	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Instituto de Ciências da Saúde	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Instituto de Ciências da Arte	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Instituto de Letras e Comunicação	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
267	Instituto de Ciências da Arte	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
	Instituto de Tecnologia	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	2
	Instituto de Ciências da Saúde	Professor Substituto do Magistério do Ensino Superior	1
Total			144

Fonte: PROGEP/ Dez. 2015.

▪ REPOSIÇÃO DE QUADRO DE DOCENTES

A reposição do Quadro docente da UFPA é realizada para atender as necessidades institucionais, considerando o Banco de Professor Equivalente.

No decorrer do ano de 2015 ocorreram 53 (cinquenta e três) vacâncias em toda a Instituição (Vide Tabela 9). As reposições dessas vagas não coincidem com o número de vacâncias haja vista que em alguns casos ocorre o preenchimento de vagas remanescentes do ano anterior; ou em outros, mesmo havendo a abertura de editais há dificuldade de preenchimento de vagas para Doutor em áreas específicas e nos Campi do Interior.

Tabela 9 - Reposição de Quadro de Docentes por Unidade, Vacância e Efetivo Exercício - (2015).

Unidade	Vacância	Efetivo Exercício
Campus de Abaetetuba	0	3
Campus de Altamira	3	2
Campus de Ananindeua	0	6
Campus de Bragança	0	1
Campus de Castanhal	1	5
Campus Salinópolis	0	2
Campus de Tucuruí	1	3
Campus Marajó - Breves	1	1

Campus do Tocantins - Cametá	1	5
Escola de Aplicação	0	1
Instituto de Ciências Biológicas	5	11
Instituto de Ciências da Arte	1	4
Instituto de Ciências da Educação	3	4
Instituto de Ciências da Saúde	9	5
Instituto de Ciências Jurídicas	3	1
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas	6	10
Instituto de Estudos Costeiros	0	1
Instituto de Geociências	2	2
Instituto de Letras e Comunicação	3	3
Instituto de Tecnologia	14	3
Núcleo de Altos Estudos Amazônicos	0	1
Núcleo de Meio Ambiente	0	1
Total	53	75

Fonte: PROGEP/ Dez. 2015.

▪ PROGRESSÃO DOS DOCENTES

A Coordenadoria de Acompanhamento de Desempenho e Carreira (CADC) pertence à Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento e uma de suas atribuições é realizar o acompanhamento funcional e desenvolvimento da carreira dos servidores da UFPA.

Conforme consta na Tabela 10 é possível visualizar que em todas as concessões realizadas para as carreiras de Ensino Superior e Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, a maior frequência ocorre na carreira de Ensino Superior com 631 (seiscentos e trinta e uma) Progressões por Desempenho, 30 (trinta) Acelerações da Promoção e 81 (oitenta e um) Retribuições por Titulação.

Tabela 10 - Quantidade de Progressão Docente do Magistério do Ensino Superior e Ensino Básico, Técnico e Tecnológico por Mês e Tipo de Concessão - (2015).

Mês	Progressão por Desempenho		Aceleração da Promoção		Retribuição por Titulação	
	Ensino Superior	Básico, Técnico e Tecnológico	Ensino Superior	Básico, Técnico e Tecnológico	Ensino Superior	Básico, Técnico e Tecnológico
Janeiro	48	5	2	0	7	0
Fevereiro	99	10	1	0	9	1
Março	29	5	7	0	12	1
Abril	36	1	3	0	7	1
Maio	32	7	5	0	6	0
Junho	68	1	1	0	8	2

Julho	68	23	3	0	10	3
Agosto	39	5	0	0	2	1
Setembro	52	12	1	0	3	2
Outubro	29	4	0	3	2	4
Novembro	44	8	2	0	3	0
Dezembro	87	9	5	1	12	4
Total	631	90	30	4	81	19

Fonte: PROGEP/ Dez. 2015.

Com relação às concessões de progressões por capacitação, progressões por mérito profissional e incentivos à qualificação podem ser observados na Tabela 11.

Tabela 11 - Quantidade de Progressão Técnico-Administrativo por Mês e Tipo de Concessão - (2015).

Mês	Progressão por Mérito Profissional	Progressão por Capacitação			Incentivo à Qualificação
		II	III	IV	
Janeiro	36	5	11	9	59
Fevereiro	105	8	14	19	22
Março	59	18	21	17	23
Abril	39	1	7	2	9
Maio	40	8	5	8	30
Junho	46	1	5	5	7
Julho	67	2	11	10	6
Agosto	10	0	2	5	11
Setembro	10	8	7	13	17
Outubro	106	13	10	9	9
Novembro	223	23	10	8	24
Dezembro	85	55	26	20	16
Total	826	142	129	125	233

Fonte: PROGEP/ Dez. 2015.

Observa-se na Tabela 11 que a maior quantidade de progressões por capacitação em 2015 foi para o nível II de capacitação com 142 (cento e quarenta e dois) progressões.

Com relação à progressão por mérito profissional houve maior concessão das progressões no mês de novembro, com 223 (duzentos e vinte e três) progressões, mês subsequente à realização da avaliação de desempenho 2015, avaliação esta que é pré-requisito para concessão deste tipo de progressão.

No que se refere ao Incentivo à qualificação teve uma concentração maior de concessões em janeiro com 59 (cinquenta e nove) concessões realizadas.

▪ **EDITAIS DE CONCURSO PÚBLICO PARA TÉCNICO-ADMINISTRATIVO**

No ano de 2015, a Universidade Federal do Pará realizou um Concurso Público, que ocorreu com a publicação do Edital nº 72, de 11 de maio de 2015 disponibilizando vagas para as Classes E, D e C, totalizando 156 (cento e cinquenta e seis) vagas para as diversas Unidades do Campus de Belém e Interior.

Tabela 12 - Edital de Concurso Público - Técnico-Administrativo (Belém/Interior) - (2015).

Edital	Classe / Cargos	Campi	Nº de Vagas
72	Classe E		
	Administrador	Abaetetuba	1
		Belém	4
		Breves	1
	Analista de Tecnologia da Informação - Área: Desenvolvimento de Web	Belém	1
	Analista de Tecnologia da Informação - Área: Suporte de Redes	Abaetetuba	1
		Belém	1
		Castanhal	1
		Salinópolis	1
	Arquiteto e Urbanista	Belém	1
	Arquivista	Belém	5
	Bibliotecário-Documentalista	Belém	6
		Breves	1
	Biólogo	Altamira	1
	Contador	Belém	2
	Economista	Belém	1
	Enfermeiro do Trabalho	Belém	1
	Engenheiro Agrônomo	Altamira	1
	Engenheiro - Área Civil	Altamira	1
		Ananindeua	1
		Belém	4
		Salinópolis	1
		Tucuruí	1
	Engenheiro - Área: Engenharia Elétrica	Belém	1
	Engenheiro de Segurança no Trabalho	Belém	1
	Estatístico	Belém	2
	Geólogo	Belém	1
	Geógrafo	Belém	1
	Médico - Área: Infectologia	Belém	1
Médico - Área: Medicina do Trabalho	Belém	2	
Museólogo	Belém	1	
Nutricionista - Habilitação: Alimentação Coletiva	Belém	2	
Pedagogo	Belém	1	
	Tucuruí	1	
Psicólogo - Área: Educação	Tucuruí	1	

Secretário Executivo	Altamira	1
		54
Classe D	Campi	Nº de Vagas
Assistente em Administração	Altamira	2
	Ananindeua	5
	Belém	30
	Bragança	2
	Breves	2
	Cametá	2
	Castanhal	1
	Capanema	2
	Soure	2
Tucuruí	2	
Técnico de Laboratório - Biologia	Belém	1
Técnico de Laboratório - Física	Salinópolis	1
Técnico de Laboratório - Química	Belém	1
	Breves	1
	Cametá	1
	Salinópolis	1
Técnico de Laboratório - Saneamento	Belém	1
	Tucuruí	1
Técnico em Tecnologia da Informação	Belém	5
	Bragança	1
	Castanhal	1
	Salinópolis	2
Técnico em Contabilidade	Belém	1
	Bragança	1
	Breves	1
	Cametá	1
	Capanema	1
Soure	1	
Técnico em Eletrônica	Belém	1
Técnico em Eletrotécnica	Abaetetuba	1
	Altamira	1
	Cametá	1
	Castanhal	1
	Tucuruí	1
Técnico em Mecânica	Belém	2
Técnico em Mineração	Belém	1
Técnico em Química	Ananindeua	1
	Belém	1
Técnico em Radiologia	Castanhal	1
Técnico em Restauração	Belém	1
Tradutor e Intérprete de Linguagens Brasileira de Sinais	Belém	3
	Castanhal	1
		90
Classe C	Campi	Nº de Vagas
Assistente de Aluno	Belém	3
Auxiliar em Administração	Abaetetuba	1

	Belém	7
	Castanhal	1
		12
Total Geral		156

Fonte: PROGEP/ Dez. 2015.

▪ **REPOSIÇÃO DE QUADRO DE TÉCNICO-ADMINISTRATIVO**

A reposição do Quadro de técnico-administrativo da Universidade Federal do Pará é realizada para atender as necessidades institucionais, tendo como base o Quadro de Referência (QRSTA).

No decorrer do ano de 2015 ocorreram 84 (oitenta e quatro) vacâncias em toda a Instituição (Vide Tabela 13), dentre elas existem também os casos de expansão e vagas remanescentes do ano anterior que estão sendo preenchidas.

A reposição das vagas difere com o número de vacâncias em virtude das nomeações referentes ao concurso público ter ocorrido no final do ano de 2015, estando os novos servidores em processo de posse e exercício.

Tabela 13 - Reposição de Quadro de Técnico-Administrativo por Unidade, Vacância e Efetivo Exercício - (2015).

Unidade	Vacância	Efetivo Exercício
Arquivo Central	1	0
Biblioteca Central	3	0
Campus de Abaetetuba	2	2
Campus de Altamira	3	2
Campus de Ananindeua	1	3
Campus de Bragança	0	1
Campus de Castanhal	3	0
Campus de Salinópolis	1	7
Centro de Processos Seletivos	1	1
Centro de Indicadores Acadêmicos	2	0
Centro de Tecnologia da Informação	1	1
Escola de Aplicação	2	1
Hospital Universitário João de Barros Barreto	6	7
Hospital Universitário Bettina Ferro e Souza	2	0
Instituto de Ciências Biológicas	4	3
Instituto de Ciências da Arte	3	4
Instituto de Ciências da Educação	2	2
Instituto de Ciências da Saúde	3	1
Instituto de Ciências Exatas e Naturais	1	2

Instituto de Ciências Jurídicas	2	0
Instituto de Ciências Sociais e Aplicadas	1	3
Instituto de Geociências	4	1
Instituto de Letras e Comunicação	5	4
Instituto de Tecnologia	5	3
Museu da UFPA	2	0
Núcleo de Altos Estudos Amazônicos	0	1
Núcleo de Medicina Tropical	1	0
Prefeitura do Campus	5	0
Pró-Reitoria de Administração	4	2
Pró-Reitoria de Des. e Gestão de Pessoal	11	10
Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação	1	0
Pró-Reitoria de Planejamento e Des. Institucional	0	1
Pró-Reitoria de Relações Internacionais	1	0
Secretária Executiva - Gabinete	1	1
Total	84	63

Fonte: PROGEP/ Dez. 2015.

▪ AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO REALIZADAS POR UNIDADE

A Tabela 14 detalha o número de avaliações de desempenho realizadas por unidade. Conforme os dados coletados, o percentual de avaliações de desempenho homologadas dos técnico-administrativos é de 75% (setenta e cinco por cento). Em relação aos docentes, foram homologadas 172 (cento e setenta e dois) avaliações de desempenho de docentes com função gerencial.

Tabela 14 - Avaliações de Desempenho Realizadas por Unidade - (2015).

UNIDADE	TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS			DOCENTES *
	APTOS	HOMOLOGADOS	%	HOMOLOGADOS
AGENCIA DE INOVACAO TECNOLOGICA	4	4	100%	0
ARQUIVO CENTRAL	15	15	100%	0
BIBLIOTECA	58	53	91%	0
CAMPUS UNIVERSITARIO DE ABAETETUBA	24	16	67%	3
CAMPUS UNIVERSITARIO DE ALTAMIRA	28	23	82%	7
CAMPUS UNIVERSITARIO DE ANANINDEUA	12	12	100%	3
CAMPUS UNIVERSITARIO DE BRAGANCA	24	14	58%	8
CAMPUS UNIVERSITARIO DE CAPANEMA	3	3	100%	0
CAMPUS UNIVERSITARIO DE CASTANHAL	40	34	85%	3
CAMPUS UNIVERSITARIO DE SALINOPOLIS	12	12	100%	0
CAMPUS UNIVERSITARIO DE TUCURUI	18	16	89%	3
CAMPUS UNIVERSITARIO DO MARAJÓ-BREVES	13	5	38%	3
CAMPUS UNIVERSITARIO DO MARAJÓ SOURE	9	6	67%	2
CAMPUS UNIVERSITARIO DO TOCANTINS CAMETA	18	16	89%	8
CENTRO DE MEMÓRIA DA AMAZÔNIA	3	0	0%	0
CENTRO DE PROCESSOS SELETIVOS	15	13	87%	0
CENTRO DE REG. E INDICADORES ACADÊMICOS	24	23	96%	0

CENTRO DE TEC. DA INFORM E COMUNICAÇÃO	43	30	70%	0
EDITORA UNIVERSITÁRIA.	9	8	89%	0
ESCOLA DE APLICAÇÃO GRÁFICA	59	55	93%	13
HOSPITAL UNIV. BETTINA FERRO DE SOUZA	109	79	72%	0
HOSPITAL UNIV. JOÃO DE BARROS BARRETO	565	457	81%	0
INSTITUTO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS	71	64	90%	22
INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA ARTE	53	42	79%	20
INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO	22	1	5%	0
INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE	129	69	53%	11
INSTITUTO DE CIÊNCIAS EXATAS E NATURAIS	47	30	64%	8
INSTITUTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS	29	22	76%	3
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS	45	32	71%	7
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS	57	31	54%	11
INSTITUTO DE GEOCIÊNCIAS	56	48	86%	3
INSTITUTO DE LETRAS E COMUNICAÇÃO	27	21	78%	8
INSTITUTO DE PESQ. E DES. DA ED. MAT. E CIENTÍFICA.	12	9	75%	1
INSTITUTO DE TECNOLOGIA	94	49	52%	13
MUSEU	9	0	0%	0
NÚCLEO DE ALTOS ESTUDOS AMAZÔNICOS	18	16	89%	1
NÚCLEO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS E DES. RURAL.	0	0	0%	2
NÚCLEO DE MEDICINA TROPICAL	19	13	68%	3
NÚCLEO DE MEIO AMBIENTE	17	13	76%	0
NÚCLEO DE PESQUISAS EM ONCOLOGIA	5	4	80%	0
NÚCLEO DE TEORIA E PESQ. DO COMPORTAMENTO.	7	7	100%	3
PREFEITURA	178	124	70%	0
PRÓ-REITORIA DE ADMINISTRAÇÃO	64	51	80%	0
PRÓ-REITORIA DE DES. E GESTÃO DE PESSOAL.	110	87	79%	0
PRÓ-REITORIA DE ENSINO DE GRADUAÇÃO	20	18	90%	0
PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO	15	11	73%	0
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO	12	9	75%	0
PRÓ-REITORIA DE PLAN. E DES. INSTITUCIONAL	21	18	86%	0
PRÓ-REITORIA DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS	13	10	77%	0
REITORIA	66	35	53%	3
VICE-REITORIA	5	4	80%	0
TOTAL	2347	1753	75%	172

Fonte: Relatório da Avaliação de Desempenho (2015).

* Docentes com Função Gerencial

A Tabela 15 quantifica o número de técnico-administrativos por Padrão de Vencimento e Nível de Capacitação. Percebe-se que a maior quantidade de servidores encontra-se no último nível de capacitação e padrão de vencimento (475 servidores). A segunda maior quantidade é de servidores recém-admitidos na Instituição, que se encontram no nível inicial de capacitação e padrão de vencimento (166 servidores). No total, 555 (quinhentos e cinquenta e cinco) servidores ainda estão no Nível I de Capacitação, o que evidencia uma necessidade de capacitação imediata para estes servidores, principalmente, os que se encontram nos últimos padrões de vencimento.

Tabela 15 - Técnico-Administrativos por Padrão de Vencimento e Nível de Capacitação - (2015).

Padrão de Vencimento	Nível de Capacitação			
	I	II	III	IV
1	166	6	1	0
2	57	101	5	1
3	29	56	49	3
4	12	18	30	37
5	10	30	35	59
6	7	5	8	12
7	18	16	26	39
8	18	27	38	59
9	14	6	5	15
10	8	4	7	5
11	13	18	18	17
12	28	24	19	79
13	16	10	36	84
14	14	7	7	28
15	18	5	2	16
16	127	136	145	475
Total	555	469	431	929

Fonte: PROGEP/ Dez. 2015.

A Tabela 16 demonstra o número de avaliações de estágio probatório realizadas por unidade. Algumas unidades obtiveram 100% de avaliações válidas, com destaque para o Campus Universitário de Castanhal.

Todavia, a maioria obteve o baixo percentual de avaliações válidas tanto dos técnicos (47,9%) como de docentes (49,3%), o que indica que muitas unidades ainda possuem dificuldades no processo de avaliação de estágio probatório.

Tabela 16 - Avaliações do Estágio Probatório por Unidades Realizadas - (2015).

Unidade	Aptos ²		Avaliações Válidas ³		Percentual das Avaliações Válidas	
	Técnicos	Docentes	Técnicos	Docentes	Técnicos	Docentes
Abaetetuba	0	4	0	1	0,00	25,00
Altamira	0	6	0	1	0,00	16,67
Arquivo	2	0	2	0	100,00	0,00
Biblioteca	2	0	1	0	50,00	0,00
Bragança	1	1	0	0	0,00	0,00
Castanhal	3	5	3	5	100,00	100,00
Centro de Memória da Amazônia	1	0	0	0	0,00	0,00

² Aptos são os servidores com prazo para realização da Avaliação de Estágio Probatório em 2015. Os dados coletados referem-se aos processos analisados até a data da coleta em 12/02/2016.

³ São consideradas válidas as avaliações realizadas de acordo com a legislação vigente.

CIAC	1	0	1	0	100,00	0,00
CTIC	5	0	0	0	0,00	0,00
Escola de Aplicação	1	0	1	0	100,00	0,00
GRÁFICA	1	0	1	0	100,00	0,00
HUBFS	2	0	1	0	50,00	0,00
HUJBB	8	0	3	0	37,50	0,00
ICA	2	1	2	0	100,00	0,00
ICB	2	6	0	1	0,00	16,67
ICED	2	3	0	0	0,00	0,00
ICJ	0	3	0	1	0,00	33,33
ICS	3	14	3	13	100,00	92,86
ICSA	1	5	1	3	100,00	60,00
IEMCI	1	0	1	0	100,00	0,00
IFCH	2	1	0	0	0,00	0,00
IG	3	4	2	3	66,67	75,00
ILC	1	1	1	0	100,00	0,00
	Aptos		Avaliações Válidas		Percentual das Avaliações Válidas	
Unidade	Técnicos	Docentes	Técnicos	Docentes	Técnicos	Docentes
ITEC	3	3	2	2	66,67	66,67
Marajó - Breves	0	4	0	1	0,00	25,00
Marajó - Soure	0	1	0	0	0,00	0,00
NAEA	1	0	0	0	0,00	0,00
NCADR	1	1	0	0	0,00	0,00
NPO	2	0	2	0	100,00	0,00
NTPC	0	1	0	1	0,00	100,00
PREFEITURA	2	0	0	0	0,00	0,00
PROAD	2	0	2	0	100,00	0,00
PROEG	2	0	0	0	0,00	0,00
PROEX	1	0	1	0	100,00	0,00
PROGEP	4	0	4	0	100,00	0,00
PROPESP	2	0	1	0	50,00	0,00
PROPLAN	1	0	0	0	0,00	0,00
Tocantins - Cametá	1	1	0	0	0,00	0,00
Tucuruí	7	2	0	1	0,00	50,00
Total	73	67	35	33	47,95	49,25

Fonte: CADC/DDD/PROGEP.

Visando contribuir para melhora desse processo de avaliação, a DDD/PROGEP realizou a oficina de avaliação do estágio probatório como uma forma de estabelecer parcerias com os servidores das unidades da UFPA, bem

como identificar e propor melhorias nos processos, instrumentos e procedimentos dessa avaliação.

Essa oficina ocorreu de 08 a 11 de setembro de 2015, com carga-horária de 20 horas, na Coordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento. Esse evento foi realizado pela PROGEP em parceria com o GESTCOM (Laboratório de Gestão do Comportamento Organizacional), vinculado à Faculdade de Psicologia da UFPA.

Ao total participaram dessa oficina 30 (trinta) servidores, dentre eles técnicos e docentes das diversas unidades da UFPA. Estes servidores pertencem a Comissão de avaliação do estágio probatório, CPGA, Divisão de Gestão de Pessoas ou unidade equivalente.

A programação incluiu a apresentação do modelo de gestão por competências, conceitos de avaliação, estágio probatório e avaliação de desempenho baseada em competências, apresentação do processo de avaliação do estágio probatório na UFPA (etapas do processo, instrumentos, resultados, etc.), a apresentação do projeto de mestrado do NAEA em Gestão Pública sobre “Avaliação de Estágio Probatório por Competências: Proposta de metodologia para diagnóstico de desempenho dos servidores TAE’s da UFPA” e foi debatido sobre pontos críticos, tais como: instrumentos de avaliação e propostas de melhorias para o processo de estágio probatório.

Além disso, foi realizada atividade de validação de competências pessoais, administrativas e gerenciais, fruto da oficina de mapeamento de competências ocorrido em maio de 2015. Essa validação foi incluída na programação, pois algumas das competências integrarão a nova proposta de avaliação de estágio probatório por competências da UFPA.

A PROGEP está realizando as mudanças debatidas nessa oficina. As alterações que necessitarem de mudança na Resolução nº 1.327/2011 do CONSAD, atualmente vigente, serão encaminhadas para aprovação no referido Conselho para integrarem os novos procedimentos.

Posteriormente, a PROGEP informará às unidades da UFPA quanto às alterações realizadas nos processos e nos instrumentos de realização do estágio probatório fixando a data de vigência das novas regras.

A PROGEP agradece a colaboração de todos os envolvidos nessa oficina e irá fazer as intervenções sugeridas e possíveis, com a finalidade de melhorar os processos e instrumentos utilizados.

- **CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES**

Em 2015, para utilizar a forma mais adequada dos recursos orçamentários, financeiros e humanos da área de capacitação de servidores da UFPA, a PROGEP adotou a elaboração de um Plano de Ações de Capacitação bienal, chamado PAC 2015-2016, o qual teve como principais insumos o Mapeamento de Competências Organizacionais realizado em novembro de 2014 e o resultado da Avaliação de Desempenho de 2014. O objetivo é que os eventos de aprendizagem, isto é, cursos, oficinas, palestras e diversos métodos de capacitar o servidor fossem executados ao longo dos dois anos, concentrando-se menos ações por período, para que o foco fosse resultado e a qualidade das ações realizadas, não somente o quantitativo de capacitações a ser realizadas.

Diante do exposto, verificamos que foram planejados 69 (sessenta e nove) eventos, dos quais 52 (cinquenta e dois) foram efetivamente realizados, 15 (quinze) adiados para 2016, 02 (dois) foram cancelados após reavaliação das necessidades e objetivos. Além destes, foram realizados 04 (quatro) eventos por meio de parcerias com outras instituições federais (Museu Paraense Emílio Goeldi e Instituto Federal do Pará) e outros 06 (seis) eventos voltados à capacitação da equipe da Pró-Reitoria, totalizando 62 (sessenta e dois) eventos realizados em 2015 (ver Tabela 17).

Tabela 17 - Inscritos, Selecionados e Concluintes da Capacitação por Área de Competência/Cursos - (2015).

Competência/Cursos	Inscritos	Selecionados	Concluintes
Organizacional	1903	1483	876
Acolhimento Institucional	165	151	129
Apresentação da Identidade Institucional construída para o projeto político pedagógico	20	19	11
Curso de Atendimento ao Público	70	46	34
Curso de Comunicação Institucional	82	33	14

Conversação de Língua Francesa	16	14	3
Conversação de Língua Inglesa	34	29	9
Curso de Comunicação Estratégica e Marketing	76	35	18
Curso de Excelência no Atendimento ao Público	36	32	14
Divisão dos Eixos Temáticos PPP do CAPACIT	13	12	8
Elaboração de Relatórios Anuais	58	30	18
Espanhol 1º Nível - 1º /2015	93	43	21
Espanhol 2º Nível	31	26	17
Francês 7º Nível	13	13	13
Gestão Documental - Protocolo e Arquivamento	52	37	22
Inglês 3º Nível - 1º /2015	27	23	14
Inglês 4º Nível - 2º/2015	27	18	15
Inglês 6º Nível	13	12	9
Inglês 7º Nível - 1º /2015	16	16	13
Inglês 7º Nível 2º	17	14	9
Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS	45	40	17
Mesa Redonda a Capacitação do Servidor na UFPA	53	52	41
Oficina de Direitos & Inclusão das Pessoas com Deficiência	109	50	27
Oficina de Estatística Básica	54	35	19
Oficina de Utilização de Ferramentas da Qualidade para a Solução de Problemas	22	22	21
Oficina de Elaboração de Indicadores de Desempenho	39	34	15
Oficina Preparação PPP/CAPACIT	38	36	20
Palestra Como ser Assertivo no Trabalho	174	165	122
Palestra Preparatório para Pós-Graduação	127	127	41
Palestra Segurança da Informação na UFPA	72	71	30
Palestra Social Media	38	37	10
Palestra Transparência na Administração Pública	103	101	40
Curso Preparatório para Pós-Graduação	89	33	19
Pesquisa de Clima Organizacional: planejamento e execução	81	77	63
Específica	841	664	429
Curso Controle de Almoxarifado	29	29	18
Curso Elaboração de Editais para Aquisições no Setor Público	16	16	9

Curso Fundamentos da Gestão da Logística Pública e Teoria Geral da Licitação	29	29	15
Curso Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos	19	19	16
Curso Gestão Orçamentária e Financeira	37	37	17
Curso Gestão Patrimonial	69	39	21
Oficina de mapeamento de competências c/foco em avaliação de desempenho e seleção	29	19	12
Oficina Brigada de Incêndio	35	35	13
Oficina Elaboração e Gerenciamento de Projetos	64	29	13
Sistema SIGRH	14	10	6
Palestra Avaliação de Desempenho em Organizações Públicas	134	131	86
Curso PAD - Processo Administrativo Disciplinar	36	33	26
Curso Processo de Compra na Administração Pública	48	41	17
Oficina Avaliação do Estágio Probatório	59	38	30
Curso Sistema SIGAA - Graduação	42	20	18
Curso Sistema SIGAA - Graduação - 2ª turma	34	16	11
Curso Sistema SIPAC - Protocolo	37	18	14
Oficina Mapeamento de Competências específicas CPGAs e Secretárias Acadêmicas	12	12	12
Oficina Validação de Competências e Mapeamento de Competências Específicas	64	59	48
Oficina Validação de Competências e mapeamento de competências específicas dos Órgãos Suplementares	34	34	27
Gestão	498	441	221
Curso Como Tomar Decisões em Equipe	30	26	14
Curso Análise e Melhoria de Processos	33	33	21
Curso Práticas de Liderança na Administração Pública	55	42	17
Curso Gerência e seus Desafios	35	26	16
Curso Técnicas de Negociação para Decisões Complexas no Setor Público	55	45	17
Curso Gestão de Pessoas: Fundamentos e Tendências	19	19	15
Palestra Negociação Coletiva e Gestão de Conflitos	66	66	31
Palestra - O Papel da Governança na Nova Gestão Pública	104	104	52
Curso Planejamento com Foco em Resultados	101	80	38
Total	3242	2588	1526

Fonte: Coordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento (CAPACIT), 2015.

Observou-se, no entanto, que houve uma redução da participação prevista nos eventos de aprendizagem, que resultou em 1.526 (um mil, quinhentos e vinte e seis) capacitações, isto é, 38,96% abaixo da meta de 2.500 (dois mil e quinhentos). Esta redução é atribuída à evasão dos participantes (41,03% dos selecionados para os eventos), que teve influência significativa da greve dos servidores públicos das IFEs em 2015, que gerou um esvaziamento na Universidade e, quando do fim da greve, a necessidade de que muitos servidores permanecessem em suas unidades de modo a ajustar suas rotinas, bem como de outros fatores como: demandas do ambiente de trabalho/ excesso de atividades e tarefas/ incompatibilidade de horário, questões pessoais ou relacionadas à doença, falta de clareza na divulgação dos eventos de capacitação (lista de selecionados, mudanças de data, critérios de seleção, ambiente organizacional), participação em outros eventos programados para o mesmo período, falta de recursos financeiros na unidade para liberação de diárias e passagens ao servidor.

Dentre os concluintes (ver Tabela 18), encontramos uma participação significativa do público de técnico-administrativos (79,16%), o que permite inferir a necessidade de se pensar ações que atraiam docentes e também a necessidade de fortalecer parcerias como, por exemplo, com a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), para que se possa continuar atuando na capacitação de servidores públicos de outros órgãos, reforçando o papel da UFPA como Polo de Desenvolvimento da Região Norte.

Tabela 18 - Servidores Capacitados por Categoria - (2015).

Categorias	Quantidade
Técnico-Administrativos	1208
Docentes	122
Servidores Externos	187
Colaboradores (Fadesp)	9
Total	1526

Fonte: Coordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento (CAPACIT), 2015.

Paralelamente as capacitações, durante 2015, tivemos a conclusão de uma turma do Mestrado em Gestão Pública, realizado pelo Núcleo de Altos Estudos Amazônicos (NAEA) em parceria com a PROGEP e PROPESP (Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação), com a defesa dos três últimos alunos, a continuação

da segunda turma do mesmo programa e o processo seletivo para uma nova turma, perfazendo o total de 27 (vinte e sete) servidores em processo de qualificação (ver Tabela 19).

Tabela 19 - Servidores Capacitados em Relação à Educação Formal - (2015).

Escolaridade/Titulação	Cursando	Concluintes
Graduação	0	99
Especialização	0	55
Mestrado	27	35
Doutorado	0	10
Total	27	199

Fonte: CADC/PROGEP e NAEA (2015).

Destaca-se que, com o objetivo de estimular o ingresso dos servidores em programas de pós-graduação *stricto sensu*, é incluído no PAC o Programa Preparatório para Pós-Graduação, que possibilita o aprendizado da leitura, interpretação e produção de textos acadêmicos e metodologia da pesquisa científica. Ainda sobre qualificação, entretanto, não houve ações relacionadas à oferta de graduação ou de pós-graduação *lato sensu*.

Para realização dos eventos de aprendizagem, são selecionados desde servidores da instituição, colaboradores eventuais com experiência na iniciativa pública até alunos da graduação de Línguas Modernas da instituição, por meio da parceria com os Cursos Livres de Línguas Estrangeiras (CLLE), para que haja o intercâmbio da vivência no serviço público com as demais áreas do conhecimento, conforme pode ser visualizado na Tabela 20.

Tabela 20 - Servidores Facilitadores em Relação ao Vínculo - (2015).

Vínculo	Quantidade
Docentes	07
Técnico-Administrativos	10
Colaboradores Eventuais	14
Bolsistas (Parceria CLLÉ)	10
Total	31

Fonte: CAPACIT, 2015.

Finalmente, verificou-se que, ao longo de 2015, foi utilizado somente 42,69% do recurso destinado à capacitação, o qual é partilhado entre as diversas unidades que previram a necessidade deste em seu planejamento estratégico (ver Tabela 21).

Tabela 21 - Valores de Investimento em Capacitação por Unidade - (2015).

Unidade	Valor Liquidado (R\$)
PROAD	214.954,90
PCU	20.673,00
CICLO ANUAL DE CAP.	193.719,81
PROJETO INOVAGEDES	5.238,00
PROJ. AMBIENTAÇÃO	12.600,00
DIPLAN/PROPLAN	4.260,00
UNIVERSITEC	1.030,14
TREI. E VIAG. TÉC. DO CTIC	5.474,00
CIAC	23160,9
ICB	0
ICS	0
ICEN	0
IFCH	9.961,64
IG	0
ILC	1.690,00
ICSA	0
ITEC	0
INST. DE EST. COST. (IECOS)	6.094,14
ABAETETUBA	13.883,02
BRAGANÇA	11.639,00
CAMETÁ	0
BREVES	0
CAMPUS DE TUCURUÍ	7.535,00
C.CAST. (CAUC) TÉC. ADM.	29.507,53
C.CASTANHAL (CAUC) DOC.	3.335,23
HOSP. UNIV. BETINA F. de SOUZA	18.249,00
Total	R\$ 583.005,31

Fonte: SIAFI.

Algumas unidades apresentaram desempenho superior, tais como: os campi de Castanhal (120%) e Bragança (101%) e o Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (102%), que superaram os 100% por meio de complementações, outras que se aproximaram de uma execução total e, em contraste, houve unidades que não utilizaram o recurso, do que se depreende a necessidade de se orientar no início do ano que as unidades definam em que ações os recursos serão empregados e que a respectiva execução seja acompanhada pela PROGEP, para que ajustes sejam feitos em tempo hábil.

4.1.3 Ações do SIMEC:

Com relação às ações que estão sobre a responsabilidade da Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal pode ser visualizado no Quadro 5.

Quadro 5 - Ações do SIMEC a serem respondidas pela Pró-Reitoria.

Nº	Código da Ação	Descrição da Ação	Análise Crítica
12	2109.4572.0015	Capacitação de Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação - No Estado do Pará	No ano de 2015, foram realizadas 1682 capacitações de servidores técnico-administrativos, docentes, de outros órgãos públicos e prestadores de serviço da UFPA, isto é, 32,72% abaixo da meta. Paralelamente, foi utilizado somente 57,89% do recurso destinado à capacitação. Em contraste, houve o aumento da quantidade de servidores em processo de qualificação (pós-graduação stricto sensu) em relação ao ano anterior, perfazendo o total de 27 servidores em processo de qualificação.

Fonte: PROGEP e NAEA (2015).

Quadro 6 - Ações de responsabilidade da UJ - OFSS (conforme, Portaria TCU Nº 90/2014).

Identificação da Ação						
Código	4572		Tipo: Atividade			
Descrição	Capacitação de Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação					
Programa	Programa de Gestão e Manutenção do Ministério da Educação.					
	Código: 2109		Tipo: Gestão e Manutenção			
Unidade Orçamentária	26239 - UFPA					
Ação Prioritária	() Sim (X) Não Caso positivo: () PAC () Brasil sem Miséria () Outras					
Lei Orçamentária Anual - 2015						
Execução Orçamentária e Financeira						
Dotação		Despesa			Restos a Pagar inscritos 2015	
Inicial	Final	Empenhada	Liquidada	Paga	Processados	Não Processados
1.081.887,00	1.081.887,00	602.309,73	583.005,31	576.219,91	4.802,98	13.616,98
Execução Física da Ação - Metas						
Descrição da meta		Unidade de medida	Montante			
			Previsto	Reprogramado (*)	Realizado	
Servidor Capacitado		Unidade	2.500	2500	1682	
Restos a Pagar Não processados - Exercícios Anteriores						
Execução Orçamentária e Financeira		Execução Física - Metas				

Valor em 01/01/2015	Valor Liquidado	Valor Cancelado	Descrição da Meta	Unidade de medida	Realizada
17.840,98	13.616,98	13.272,20	Servidor Capacitado	Unidade	14

Fonte: SIMEC/PROGEP.

4.1.4 Demandas do TCU:

4.1.4.1 Qualificação e capacitação da Força de Trabalho

O sistema de gestão por competências é um instrumento que deve auxiliar o ciclo do PDCA (planejamento, direção, controle e avaliação) das ações de capacitação.

A PROGEP em parceria com o GESTCOM, após o mapeamento de competências, realizou a primeira oficina de levantamento de necessidade de capacitação por competências - OLNCC que foi iniciada em novembro de 2014.

O objetivo da oficina é a implementação do modelo de gestão por competências, focado na capacitação dos servidores TAEs e docentes ocupantes de cargos de direção da UFPA.

Ao final do procedimento foram calculadas as lacunas das 106 (cento e seis) competências, as quais foram transformadas em eventos de capacitação resultando no plano de capacitação 2015 (PAC de 2015-2016), com a finalidade de capacitar e desenvolver os servidores para as competências necessárias ao desempenho das suas funções.

Ao total foram realizados 62 (sessenta e dois) eventos de aprendizagem (Vide Tabela 17), entretanto, obtivemos pouca participação nesses eventos, que resultou em 1.526 (um mil, quinhentos e vinte e seis) capacitações. Esta redução é atribuída à evasão dos participantes (41,03% dos selecionados para os eventos), que teve influência significativa da greve dos Servidores Públicos das IFEs em 2015 e de outros fatores, como: atender as demandas do setor, incompatibilidade de horário, questões pessoais ou relacionadas à doença, dentre outros.

No que se refere à qualificação, a PROGEP não ofertou cursos de graduação e de pós-graduação *lato sensu*, mas ocorreu à conclusão de uma turma do Mestrado em Gestão Pública, realizado pelo Núcleo de Altos Estudos Amazônicos (NAEA) em parceria com a PROGEP. Essa pós-graduação *stricto sensu* continua com a

segunda turma do mesmo programa, perfazendo o total de 27 (vinte e sete) servidores em processo de qualificação.

A PROGEP visa desenvolver os servidores para atender as demandas institucionais e as recomendações do TCU, dentre elas a efetivação do modelo de gestão por competências, previsto no Decreto nº 5.707/2006.

4.2 Diretoria de Gestão de Pessoal

A Diretoria de Gestão de Pessoal (DGP), unidade de assessoramento da Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal, reúne as principais atividades e/ou ações desenvolvidas durante o ano de 2015, tendo como base as informações fornecidas por cada uma das Coordenadorias integrantes de sua estrutura organizacional.

Esta Diretoria tem por finalidade coordenar as ações de registro de informações de servidores ativos, inativos e pensionistas nos Sistemas de controle e operações de processamento da folha de pagamento, visando à garantia de seus direitos e cumprimento de seus deveres; propor e elaborar atos, examinar processos e procedimentos relativos à aplicação e cumprimento da legislação de pessoal vigente.

A Figura 4 demonstra a estrutura organizacional da Diretoria de Gestão de Pessoal.

Figura 4 - Estrutura Organizacional da DGP.



Fonte: DGP/ PROGEP/ UFPA.

A DGP é composta de 04 (quatro) Coordenadorias, cujas competências estão assim distribuídas:

I) **Coordenadoria de Registro e Movimentação de Pessoal:** planejar, coordenar, organizar e manter atualizados os registros e dados cadastrais de servidores ativos; elaborar e publicar atos administrativos relativos à situação funcional dos servidores.

II) **Coordenadoria de Administração de Pagamento:** coordenar, executar e acompanhar as operações de processamento da folha de pagamento; acompanhar as ações de planejamento e do orçamento referente às despesas com pessoal, e analisar e controlar processos relativos à concessão de vantagens, descontos legais e obrigatórios, bem como seus pagamentos.

III) **Coordenadoria de Legislação e Orientação Normativa:** analisar e emitir parecer à luz do ordenamento jurídico e das orientações da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão em processos que envolvam questões de natureza jurídica; orientar as Unidades da UFPA e os servidores sobre legislação de pessoal vigente e zelar pelo cumprimento e observância de normas referentes aos direitos e deveres dos servidores.

IV) **Coordenadoria de Registro e Controle de Aposentadorias e Pensões:** planejar, coordenar, organizar e manter atualizados os registros e dados cadastrais de servidores aposentados e pensionistas; elaborar e publicar atos administrativos relativos aos seus respectivos atos de concessão.

A Diretoria teve como objetivo principal, no ano de 2015, implantar o Portal DGP e o Cadastro em dia, projetos previsto no PDU da unidade.

Quanto ao Portal DGP, este projeto foi reformulado para ser o projeto “Manual do servidor”, cujo objetivo principal é facilitar o acesso a informações referentes aos direitos e deveres funcionais, simplificando o atendimento e aumentando o nível de conhecimento dos servidores. O projeto em análise está em fase de revisão do Termo de abertura e de legislação pertinente.

Quanto ao projeto “Cadastro em dia”, este conseguiu avançar acima da meta desejada e continua em andamento.

No decorrer do ano de 2015, a principal dificuldade encontrada pela Diretoria foi à alta rotatividade no quadro de servidores, em virtudes de reloações por necessidade técnica, vacâncias e remoções, o que acabou ocasionando prejuízos quanto a um maior avanço no cumprimento das metas estratégicas da unidade.

4.2.1 Avaliação de Resultados a partir do Planejamento da Unidade

No ano de 2015, os resultados apresentados a partir do planejamento da Diretoria de Gestão de Pessoal estão apresentados no Quadro 7.

Quadro 7 - Paineis de Medição de Desempenho (DGP)/PROGEP (2015).

Objetivo Estratégico	Programa	Projeto	Indicadores	Metas Previstas	Metas Realizadas
				2015	
Aprimorar Comunicação Interna e endomarketing	Programa Atualizar	Portal DGP	Incremento anual de acessos de 20% a partir de 2012	20%	-
Adequar o quadro de servidores às necessidades institucionais		Cadastro em Dia	Percentual de cadastros atualizados por ano (ano base 2013)	40%	50%

Considerações sobre o desempenho dos Indicadores:

O Projeto Cadastro em Dia obteve o percentual de 50% de cadastros atualizados pela Coordenadoria de Registro e Controle de Aposentadorias e Pensões (CRCAP).

Em virtude da grande demanda de processos de aposentadoria, pensão, averbação e contagem de tempo de serviço, além de solicitações de auditoria da Controladoria-Geral da União e Tribunal de Contas da União, a CRCAP não teve um avanço maior nas atualizações de cadastro, além de que, esta atualização vem sendo feita conforme provocação do servidor, através de solicitações de contagem, averbação e outros.

O projeto "Portal DGP" foi reformulado para ser o "Manual do servidor" que, quando efetivamente implementado, trará informações sobre os direitos e deveres do servidor, com a legislação correlata, facilitando a consulta pelos servidores da UFPA e melhorando o atendimento na instituição.

Não há percentual quanto às metas realizadas deste projeto, uma vez que o indicador prevê incremento anual de acessos e o mesmo ainda não se encontra disponível para consulta, pois ainda não está finalizado.

O projeto teve significativos avanços, estando em fase de revisão da abertura do Termo de projeto e legislação necessária.

O "Manual do Servidor" passará, também, pela fase de revisão do conteúdo pelas subunidades da PROGEP para poder ser disponibilizado na página da PROGEP.

Fonte: PROGEP/UFPA.

4.2.1.1 Programa da DGP previsto no PDU da PROGEP

Programas	Objetivos	Projetos	Ações
PROGRAMA ATUALIZAR	Aprimorar a Comunicação Interna e o endomarketing	Portal DGP	• Implantar um link de acesso às informações de interesse do servidor, de acordo com o modelo de Carta de Serviço

			ao Cidadão: “Conheça seus Direitos”, “Manual do Servidor”, etc; • Aplicar pesquisa de satisfação sobre qualidade do atendimento, antes e depois da implantação;
	Estabelecer um Plano de Sucessão (PDI) Adequar o quadro de servidores às necessidades institucionais	Cadastro em Dia	• Estabelecer parâmetros de atualização do cadastro da vida funcional do servidor; • Implantar os módulos de cadastro e atendimento ao servidor no SIG-RH; • Atualizar cadastro de dados pessoais e funcionais no SIAPE.

a) Análise do desempenho das metas da DGP:

De acordo com as metas previstas para o Projeto Portal DGP no ano de 2015, a Diretoria de Gestão de Pessoal não conseguiu atingi-las totalmente, uma vez que o mencionado projeto foi reformulado para ser o “Manual do servidor” que, quando efetivamente implementado, trará informações sobre os direitos e deveres do servidor, com a legislação correlata, facilitando a consulta pelos servidores da UFPA e melhorando o atendimento na instituição.

Não há percentual quanto às metas realizadas deste projeto, considerando que o indicador prevê incremento anual de acessos e o mesmo ainda não se encontra disponível para consulta, pois ainda não está finalizado.

O projeto obteve significativos avanços, estando em fase de revisão da abertura do Termo de projeto e legislação necessária.

No que concerne ao Projeto “Cadastro em Dia”, a atualização do cadastro de servidores (PCA) está sendo realizada gradualmente pela Coordenadoria de Registro de Aposentadorias e Pensões (CRCAP), estando acima da meta prevista para o ano de 2015. Dessa forma, a execução do Planejamento DGP foi parcial, não tendo maior celeridade devido à grande demanda de atendimento e processos da subunidade.

4.2.2 Outras ações desenvolvidas em 2015

No ano de 2015, a UFPA desenvolveu o seu quadro de servidores, de acordo com a evolução do quantitativo mensal de pessoal, por situação funcional, em folha

de pagamento das três Unidades Pagadoras da UFPA (Pró-Reitoria de Desempenho e Gestão de Pessoal - PROGEP, Hospital Universitário Bettina Ferro de Souza - HUBFS e Hospital Universitário João de Barros Barreto - HUIBB).

Tabela 22 - Quantitativo de Pessoal por Situação em Folha de Pagamento Mensal - (2015).

Situação	Mês de Pagamento											
	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez
Contrato Temporário - CDT	188	190	189	187	205	203	206	209	220	218	202	205
Celetista - CLT	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Ativo	4.780	4.781	4.807	4.813	4.807	4.796	4.791	4.795	4.798	4.796	4.798	4.799
Aposentado	2.244	2.251	2.261	2.271	2.279	2.286	2.291	2.294	2.299	2299	2300	2302
Requisitado - REQ	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
Nomeado Cargo Comissão - CD	9	10	10	9	9	9	8	9	8	8	9	9
Cedido	79	71	71	69	68	66	64	66	66	67	66	66
Excedente de Lotação - Exc. Lot.	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Exerc. Descent. Carreira	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
Exercício Provisório	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6
Estagiário	372	387	384	400	411	415	409	408	416	418	415	410
Médico Residente - MR	123	122	139	117	115	114	114	114	111	111	111	110
Médico Multiprofissional	93	93	168	162	162	161	160	159	136	135	128	128
Beneficiário Pensão	759	764	766	766	764	766	762	777	774	775	781	777
Total Geral	8.653	8.674	8.807	8.806	8.832	8.828	8.817	8.843	8.840	8.838	8.822	8.818

Fonte: SIAPE/ Dez. 2015.

De acordo com a Tabela 23, que trata da evolução mensal da folha de pagamento, observa-se que foi pago um total de R\$ 81.345.603,74 (oitenta e um milhões, trezentos e quarenta e cinco mil, seiscentos e três reais e setenta e quatro centavos).

Tabela 23 - Remuneração de Pessoal por Situação em Folha de Pagamento Mensal - (2015).

Situação	Mês de Pagamento											
	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez
Aposentado	16.256,4	16.165,0	17.285,6	17.359,9	17.296,5	25.732,1	17.351,1	17.361,1	17.429,3	17.343,6	34.608,2	17.558,904
	69,76	63,58	62,71	72,55	01,28	83,87	21,45	88,18	79,22	27,39	26,56	,33
Ativo	44.242,5	41.205,9	42.450,2	42.408,7	42.725,0	57.312,8	43.052,4	42.534,2	43.223,4	43.115,1	82.647,9	57.298,243
	89,61	07,36	79,87	67,29	17,35	58,72	05,64	29,31	97,06	29,31	71,42	,52
Beneficiário Pensão	3.532,39	3.559,69	3.688,83	3.690,48	3.669,81	5.494,52	3.660,68	3.841,15	3.729,79	3.828,88	7.481,86	3.794,758,
	0,90	6,81	9,40	0,87	9,06	8,44	7,37	5,10	3,35	7,37	9,90	56
Cedido	804.925,	682.773,	659.672,	634.177,	662.567,	825.710,	611.665,	619.759,	624.668,	633.256,	1.231,43	864.561,38
	72	40	88	77	54	41	48	99	00	06	5,84	
Celetista - CLT	10.540,9	10.540,9	10.930,9	10.930,9	10.930,9	19.729,2	10.930,9	10.930,9	10.930,9	10.930,9	21.488,9	10.930,97
	4	4	7	7	7	7	7	7	7	7	4	
Contrato Temporário - CDT	719.319,	741.748,	741.129,	782.022,	841.176,	1.112,97	875.112,	822.037,	888.708,	1.009,30	1.342,20	842.093,11
	58	81	40	52	71	3,31	73	33	26	1,67	5,77	
Estagiário	184.345,	191.952,	189.968,	197.904,	203.228,	205.708,	202.236,	199.760,	208.216,	206.832,	205.344,	202.864,00
	14	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	
Excedente de Lotação - Exc. Lot.	4.145,56	-	-	0,00	-	-	-	-	-	-	-	-
Exerc. Descent. Carreira	7.628,53	7.552,61	7.552,62	7.552,62	7.552,62	11.198,7	7.552,62	4.587,13	6.228,74	4.375,31	8.750,62	4.375,31
						0						
Exercício Provisório	458,66	453,36	476,03	476,03	476,03	476,03	476,03	476,03	476,03	476,03	952,06	872,71
Médico Residente - MR	366.079,	337.240,	327.190,	351.198,	337.805,	339.293,	336.317,	336.317,	327.388,	300.543,	327.388,	324.412,34
	98	70	22	68	51	64	38	38	60	44	60	
Nomeado Cargo	59.267,4	52.680,3	56.910,6	58.591,3	54.010,1	74.039,9	47.294,3	53.364,8	52.720,1	47.294,3	103.808,	68.445,86
	5	1	5	5	0	4	2	8	3	2	23	

PROGEP. Relatório de Gestão 2015

Comissão - CD													
Requisitado - REQ	132,89	132,89	310,07	354,37	1.989,27	2.132,53	1.960,90	1.960,90	6.603,27	4.147,84	265,78	132,89	
Residente Multiprofissional	276.792,18	276.792,18	482.352,82	491.777,38	473.285,02	476.201,60	473.225,34	468.860,16	394.156,01	392.866,32	372.032,50	375.008,76	
Total Geral	66.465,086,90	63.232,534,95	65.901,275,64	65.994,206,40	66.284,359,46	91.607,034,46	66.630,986,23	66.254,627,36	66.902,765,64	66.897,668,03	128.351,740,22	81.345.603,74	

Fonte: SIAPE/ Dez. 2015.

Tendo como base a Tabela 24, observa-se que dentre as situações que reduzem a força de trabalho somam-se 68 servidores cedidos, 326 afastados, 107 em Licença Remunerada, 24 em Licença não remunerada, e 8 em outras situações específicas, totalizando 533 servidores.

Tabela 24 - Tipos de Afastamentos na UFPA de Docentes e Técnicos - (2015).

Tipologias dos afastamentos	Quantidade de Pessoas na Situação em 31 de Dezembro
Cedidos	68
Exercício de Cargo em Comissão/ Função de Confiança	68
Outras Situações Previstas em Leis Específicas (especificar as leis)	0
Afastamentos	326
Para Exercício de Mandato Eletivo	0
Para Estudo ou Missão no Exterior	61
Para Serviço em Organismo Internacional	0
Para Participação em Programa de Pós-graduação Stricto Sensu no País	258
Para Prestar Colaboração Técnica	7
Licença Remunerada	107
Doença em Pessoa da Família	3
Capacitação	2
Afastamento do Cônjuge ou Companheiro com Exercício Provisório	15
À Gestante	19
Para Tratamento da Própria Saúde	58
Acidente em Serviço	1
Maternidade - RGPS	2
Licença Prêmio por Assiduidade	7
Licença não Remunerada	24
Afastamento do Cônjuge ou Companheiro	6
Serviço Militar	0
Atividade Política	0
Interesses Particulares	18
Mandato Classista	0
Outras Situações (Especificar o ato normativo)	8
Abandono de Cargo - Ausência Intencional	1
Abandono de Cargo - Inassiduidade Habitual	1
Falecimento em Pessoa da Família	2
Suspensão Temporária Administrativa	1
Afastamento por Sindicância (Suspensão - art. 145)	3
Total de Servidores Afastados em 31 de Dezembro.	533

Fonte: SIAPE/ Dez. 2015.

Em dezembro de 2015, acumulou-se um total de 2.301 servidores aposentados, conforme Tabela 25, sendo 1.945 aposentados integralmente e 356 de forma proporcional. Das iniciadas no exercício de referência, 96 foram aposentados de forma integral e 10 proporcionalmente, somando 106 aposentadorias.

Tabela 25 - Composição do Quadro de Servidores Inativos de Docentes e Técnicos - (2015).

Regime de Proventos / Regime de Aposentadoria	Quantidade	
	Servidores Aposentados até 31/12	Aposentadorias Iniciadas no Exercício de Referência
Integral	1945	96
Voluntária	1.821	89
Compulsória	12	0
Invalidez Permanente	112	7
Outros	0	0
Proporcional	356	10
Voluntária	283	6
Compulsória	54	4
Invalidez Permanente	19	0
Outros	0	0
Total	2.301	106

Fonte: SIAPE/ Dez. 2015.

4.2.3 Ações do SIMEC:

A Diretoria de Gestão de Pessoal é responsável pelas seguintes ações do SIMEC: Pagamento de Aposentadorias e Pensões - Servidores Civis no Estado do Pará; Contribuição da União, de suas Autarquias e Fundações para o Custeio do Regime de Previdência dos Servidores Públicos Federais decorrente do Pagamento de Precatórios e Requisições de Pequeno Valor - Nacional; Cumprimento de Sentença Judicial Transitada em Julgado (Precatórios) - No Estado do Pará; Pagamento de Pessoal Ativo da União - No Estado do Pará; Assistência Pré-Escolar aos Dependentes dos Servidores Civis, Empregados e Militares; Auxílio-Transporte aos Servidores Civis, Empregados e Militares e Auxílio-Alimentação aos Servidores Civis, Empregados e Militares.

Apresenta-se a seguir a descrição detalhada e a análise crítica das ações do SIMEC gerenciadas pela Diretoria, conforme informações do Quadro 8.

Quadro 8 - Ações do SIMEC a serem respondidas pelas Pró-Reitorias.

Nº	Código da Ação	Descrição da Ação	Análise Crítica
04	0089.0181.0015	Pagamento de Aposentadorias e Pensões - Servidores Civis - No Estado do Pará	No ano de 2015 foi liberado R\$ 264.020.686,00 e pago o valor de R\$ 263.356,906,03, o que correspondente ao percentual de 99%.
05	0901.00G5.0015	Contribuição da União, de suas Autarquias e Fundações para o Custeio do Regime de Previdência dos Servidores Públicos Federais decorrente do Pagamento de Precatórios e Requisições de Pequeno Valor - Nacional. - No Estado do Pará	O valor é liberado e repassado para o poder judiciário para pagamento das contribuições referente aos precatórios.
06	0901.0005.0015	Cumprimento de Sentença Judicial Transitada em Julgado (Precatórios) - No Estado do Pará	O valor é liberado e repassado para o poder judiciário para pagamento dos precatórios.
07	2109.20TP.0015	Pagamento de Pessoal Ativo da União - No Estado do Pará	No ano de 2015 foi liberado R\$ 483.412.668,00 e pago o valor de R\$ 482.874.023,52, o que correspondente ao percentual de 99%.
09	2109.2010.0015	Assistência Pré-Escolar aos Dependentes dos Servidores Civis, Empregados e Militares - No Estado do Pará.	No ano de 2015 foi liberado R\$ 434.293,00 e pago o valor de R\$ 403.684,50, o que correspondente ao percentual de 92%.
10	2109.2011.0015	Auxílio-Transporte aos Servidores Civis, Empregados e Militares - No Estado do Pará.	No ano de 2015 foi liberado R\$ 1.289.162,00 e pago o valor de R\$ 1.263.391,30, o que correspondente ao percentual de 98%.
11	2109.2012.0015	Auxílio-Alimentação aos Servidores Civis, Empregados e Militares - No Estado do Pará.	No ano de 2015 foi liberado R\$ 19.270.729,00 e pago o valor de R\$ 19.190.546,14, o que correspondente ao percentual de 99%.
13	2109.09HB.0015	Contribuição da União, de suas Autarquias e Fundações para o Custeio do Regime de Previdência dos Servidores Públicos Federais - No Estado do Pará.	No ano de 2015 foi liberado R\$ 93.728.013,00 e pago o valor de R\$ 92.041.832,34, o que correspondente ao percentual de 98%.
14	2109.00M1.0015	Benefícios Assistenciais decorrentes do Auxílio-Funeral e Natalidade - No Estado do Pará	No ano de 2015 foi liberado R\$ 358.096,00 e pago o valor de R\$ 321.186,26, o que correspondente ao percentual de 89%.

Fonte: PROPLAN (Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional).

4.2.4 Demandas do TCU:

4.2.4.1 Demonstração e Distribuição da Força de Trabalho à Disposição da Unidade Jurisdicionada

No que se refere à realidade da força de trabalho da Universidade, percebe-se 4.811 servidores em cargos efetivos com lotação efetiva; 140 servidores efetivos com ingresso no exercício e 59 efetivos egressos no ano de 2015. Dos servidores com contrato temporário, 205 com lotação efetiva, 110 com ingresso no exercício e 94 egressos em 2015. E dos servidores sem vínculo com a administração pública, contam 09 com lotação efetiva somente em 2015.

Quadro 9 - Força de Trabalho da UJ.

Tipologias dos Cargos	Lotação		Ingressos no Exercício	Egressos no Exercício
	Autorizada	Efetiva		
1. Servidores em Cargos Efetivos (1.1 + 1.2)	0	4.811	140	59
1.1. Membros de poder e agentes políticos	0	0	0	0
1.2. Servidores de Carreira (1.2.1+1.2.2+1.2.3+1.2.4)	0	4.811	140	59
1.2.1. Servidores de carreira vinculada ao órgão	0	4.799	138	56
1.2.2. Servidores de carreira em exercício descentralizado	0	5	0	1
1.2.3. Servidores de carreira em exercício provisório	0	6	1	1
1.2.4. Servidores requisitados de outros órgãos e esferas	0	1	1	1
2. Servidores com Contratos Temporários	0	205	110	94
3. Servidores sem Vínculo com a Administração Pública	0	9	2	2
4. Total de Servidores (1+2+3)	0	5.025	252	155

Fonte: SIAPE/ Dez. 2015.

Já no que tange à distribuição da lotação efetiva, a UFPA apresenta 2.514 servidores de carreira lotados na área meio e 2.297 na área fim. Além disso, possui 76 servidores com contratos temporários na área meio e 129 na área fim.

Quadro 10 - Distribuição da Lotação Efetiva.

Tipologias dos Cargos	Lotação Efetiva	
	Área Meio	Área Fim
1. Servidores de Carreira (1.1)		
1.1. Servidores de Carreira (1.2.1+1.2.2+1.2.3+1.2.4)	2.514	2.297
1.1.2. Servidores de carreira vinculada ao órgão	2.502	2.297
1.1.3. Servidores de carreira em exercício descentralizado	5	0
1.1.4. Servidores de carreira em exercício provisório	6	0
1.1.5. Servidores requisitados de outros órgãos e esferas	1	0
2. Servidores com Contratos Temporários	76	129
3. Servidores sem Vínculo com a Administração Pública	9	0
4. Total de Servidores (1+2+3)	2.599	2.426

Fonte: SIAPE/ Dez. 2015.

Na análise da estrutura de cargos em comissão e funções gratificadas apresentada no Quadro 11, verifica-se o quantitativo de 918 servidores ocupantes de cargo em comissão e função gratificada, com lotação efetiva na UFPA, sendo 239 com ingresso no exercício e 47 egressos no exercício de referência.

Dos servidores ocupantes de cargos em comissão que, na estrutura da Universidade, se caracterizam como os Cargos de Direção (CD), verificou-se a existência de 133 servidores com lotação efetiva, 31 ingressos e 12 egressos no exercício. Deste total, 123 são servidores de carreira vinculada ao órgão, 1 servidor em exercício descentralizado e 9 servidores não possuem vínculo.

Em 2015 foi constatada a existência de 785 servidores ocupantes de funções gratificadas com lotação efetiva, sendo 208 ingressos no exercício e 29 egressos no exercício. Destes servidores, 779 são servidores de carreira vinculados ao órgão, 5 servidores de carreira em exercício descentralizado e 1 servidor de outro órgão ou esfera.

Quadro 11 - Detalhamento da estrutura de cargos em comissão e funções gratificadas da UJ.

Tipologias dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas	Lotação		Ingressos no Exercício	Egressos no Exercício
	Autorizada	Efetiva		
1. Cargos em Comissão	0	133	31	12
1.1. Cargos Natureza Especial	0	0	0	0
1.2. Grupo Direção e Assessoramento Superior*	0	133	31	12
1.2.1. Servidores de Carreira Vinculada ao Órgão	0	123	29	10
1.2.2. Servidores de Carreira em Exercício Descentralizado	0	1	0	0
1.2.3. Servidores de Outros Órgãos e Esferas	0	0	0	0
1.2.4. Sem Vínculo	0	9	2	2
1.2.5. Aposentados	0	0	0	0
2. Funções Gratificadas	0	785	208	29
2.1. Servidores de Carreira Vinculada ao Órgão	0	779	207	27
2.2. Servidores de Carreira em Exercício Descentralizado	0	5	0	1
2.3. Servidores de Outros órgãos e Esferas	0	1	1	1
3. Total de Servidores em Cargo e em Função (1+2)	0	918	239	47

Fonte: SIAPE/ Dez. 2015.

*Na estrutura de cargos e funções da UFPA não existe o DAS, porém existe o Cargo de Direção (CD), cuja forma de provimento é semelhante.

4.2.4.2 Custos de Pessoal da Unidade Jurisdicionada

Analisando-se o Quadro 12, no que se refere aos custos de pessoal no exercício de referência e nos dois anteriores, com servidores de carreira vinculados ao órgão da unidade jurisdicionada foram gastos R\$ 536.967.447,26 (quinhentos e trinta e seis milhões, novecentos e sessenta e sete mil, quatrocentos e quarenta e

sete reais e vinte e seis centavos) em 2015 e R\$ 490.908.100,98 (quatrocentos e noventa milhões, novecentos e oito mil, cem reais e noventa e oito centavos) em 2014.

Quanto aos servidores de carreira sem vínculo com o órgão da unidade jurisdicionada, verificou-se R\$ 5.575,43 (cinco mil, quinhentos e setenta e cinco reais e quarenta e três centavos) em 2015 e R\$ 11.870,15 (onze mil, oitocentos e setenta reais e quinze centavos) em 2014.

Para os servidores sem vínculo com a Administração Pública (exceto temporários), em 2015 foram pagos R\$ 692.529,98 (seiscentos e noventa e dois mil, quinhentos e vinte e nove reais e noventa e oito centavos) e em 2014 R\$ 662.548,03 (seiscentos e sessenta e dois mil, quinhentos e quarenta e oito reais e três centavos).

Quanto aos servidores cedidos com ônus, gastou-se R\$ 8.301.314,36 (oito milhões, trezentos e um mil, trezentos e quatorze reais e trinta e seis centavos) em 2015, e R\$ 10.216.592,51 (dez milhões, duzentos e dezesseis mil, quinhentos e noventa e dois reais e cinquenta e um centavos) em 2014.

Do quantitativo gasto com o pagamento de servidores com contratos temporários, somam os R\$ 10.717.829,20 (dez milhões, setecentos e dezessete mil, oitocentos e vinte e nove reais e vinte centavos) de 2015 e R\$ 10.597.339,77 (dez milhões, quinhentos e noventa e sete mil, trezentos e trinta e nove reais e setenta e sete centavos) em 2014.

Para Membros de Poder e Agentes Políticos não foram constatados gastos de pessoal nos referidos exercícios.

Quadro 12 - Custo de pessoal.

Tipologias/ Exercícios	Vencimentos e Vantagens Fixas	Despesas Variáveis						Despesas de Exercícios Anteriores	Decisões Judiciais	Total	
		Retribuições	Gratificações	Adicionais	Indenizações	Benefícios Assistenciais e Previdenciários	Demais Despesas Variáveis				
Membros de poder e agentes políticos											
Exercícios	2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2014	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Servidores de carreira vinculados ao órgão da unidade jurisdicionada											
Exercícios	2015	433.838.164,61	1.944.998,85	1.604.271,64	36.503.166,70	0,00	14.727.320,49	46.770.448,10	24.405,72	1.554.671,15	536.967.447,26
	2014	396.451.095,39	0,00	1.360.771,01	34108.557,26	0,00	13.659.121,56	43.649.194,18	199.524,63	1.479.836,95	490.908.100,98
Servidores de carreira SEM VÍNCULO com o órgão da unidade jurisdicionada											
Exercícios	2015	0,00	0,00	1.853,43	1534,35	0,00	0,00	2.187,65	0,00	0,00	5.575,43
	2014	0,00	0,00	406,14	2.407,55	0,00	0,00	9.056,46	0,00	0,00	11.870,15
Servidores SEM VÍNCULO com a Administração Pública (exceto temporários)											
Exercícios	2015	0,00	582.679,90	4.727,19	31.839,03	0,00	3.443,24	69.840,64	0,00	0,00	692.529,98
	2014	0,00	567.829,14	2.051,28	11.983,90	0,00	3.758,80	76.924,91	0,00	0,00	662.548,03
Servidores cedidos com ônus											
Exercícios	2015	6.992.233,85	67.431,77	17.672,30	199.226,30	0,00	291.587,24	612.326,16	4.462,70	116.374,04	8.301.314,36
	2014	8.700.132,32	0,00	18.961,57	224.344,49	0,00	306.380,65	778.193,03	0,00	188.580,45	10.216.592,51
Servidores com contrato temporário											
Exercícios	2015	7.967.936,76	0,00	667.436,95	32.583,57	0,00	0,00	2.049.871,92	0,00	0,00	10.717.829,20
	2014	7.807.754,64	0,00	634.094,68	30.875,50	0,00	0,00	2.124.794,95	0,00	0,00	10.597.339,77

Fonte: SIAPE/ Dez. 2015.

4.2.4.3 Acumulação Indevida de Cargos, Funções e Empregos Públicos

Quanto à acumulação indevida de cargos, funções e empregos públicos, não há ferramentas efetivas para que esta Pró-Reitoria tenha acesso aos dados entre servidores vinculados ao SIAPE e que possuam vínculo com órgãos estaduais e/ou municipais, pois não há acesso à base de dados destes servidores. Esta Pró-Reitoria só toma conhecimentos de situações relativas ao assunto quando há denúncias advindas dos próprios servidores ou da Ouvidoria Interna e, ainda, solicitações de auditoria da Controladoria Geral da União (CGU), do Tribunal de Contas da União (TCU) ou Auditoria Interna desta IFE.

No tocante às solicitações de auditoria recebidas, segundo apurações da Controladoria Geral da União, haviam 188 (cento e oitenta e oito) servidores em infração ao regime de dedicação exclusiva, sendo 62 (sessenta e dois) servidores por vínculo empregatício, 28 (vinte e oito) por encontrarem-se na condição de

empresário individual e 104 (cento e quatro) por possuírem vínculo societário, conforme planilhas encaminhadas pela Controladoria Geral da União. Observa-se que do total geral, foi excluída a contagem, em duplicidade, de 3 (três) servidores que constavam tanto na tabela de vínculo societário e vínculo empregatício e 3 (três) servidores que constavam na tabela vínculo societário e empresário individual.

Outrossim, o Tribunal de Contas da União solicitou a apuração de acumulação ilícita de cargos públicos referentes a 235 (duzentos e trinta e cinco) servidores pertencentes ao quadro efetivo desta Universidade.

Além disso, foram apuradas as seguintes denúncias referentes à acumulação de cargos: a CGU determinou a apuração de 01 (um) possível caso de infração ao regime de dedicação exclusiva.

O Tribunal de Contas da União também determinou a apuração de 01 (uma) situação de infração ao regime de dedicação exclusiva, procedendo ao ressarcimento caso fosse comprovada a situação, além da apuração de (01) uma situação de acumulação de cargos. Houveram também 06 (seis) denúncias feitas a Ouvidoria da Universidade, 01 (uma) denúncia feita pelo Sindicato dos Trabalhadores em Saúde no Estado do Pará e 01 (uma) denúncia feita pela Universidade do Estado do Pará.

No exercício de 2015 foi expedida pelo menos 01 (uma) notificação individualizada para cada ocorrência de acumulação de cargos ou de infração ao regime de dedicação exclusiva.

As notificações encaminhadas aos servidores acarretaram as seguintes situações:

Em relação às denúncias formalizadas, todas foram apuradas sendo obtidos os seguintes resultados: 01 (um) ex-servidor aposentado autorizou o parcelamento de débito referente a um período de infração ao regime de dedicação exclusiva quando ainda encontrava-se na ativa. 01 (uma) servidora solicitou exoneração do cargo exercido nesta Universidade. 01 (uma) servidora solicitou exoneração de cargo exercido junto à Prefeitura Municipal de Cametá. Em relação às demais 08 (oito) ocorrências apresentaram-se documentação comprovando que a carga horária estava em conformidade com o Parecer GQ-145, assim como os cargos eram acumuláveis, nos termos da Constituição Federal. Não houve a instauração de Processo Administrativo Disciplinar a partir de denúncias.

Quanto aos 230 (duzentos e trinta) servidores indicados em apuração do TCU, os resultados foram os seguintes: 133 (cento e trinta e três) servidores com situação regularizada, tendo sido instaurado PAD contra 12 (doze) destes servidores. Houve 01 (um) servidor falecido, no período.

Continuam em andamento ou foram autorizadas a instauração de mais 14 (quatorze) PAD's. 78 (setenta e oito) servidores deverão ser notificados novamente para regularizar sua situação. A PROGEP está aguardando a documentação comprobatória de 04 (quatro) servidores serem publicadas.

Do total de 27 (vinte e sete) Processos Administrativo Disciplinar, os resultados foram os seguintes: 02 (dois) servidores foram efetivamente demitidos; 03 (três) servidores demitidos tiveram a demissão tornada sem efeito, uma vez que o Reitor acatou o pedido de reconsideração; 12 (doze) PAD's continuam em trâmite; 02 (dois) PAD's aguardam o retorno de servidores afastados legalmente; 01 (uma) demissão tendo a servidora sido reintegrada posteriormente em virtude de decisão judicial; 01 (um) PAD anulado em virtude de decisão judicial que possibilitou a acumulação de cargos; 01 (um) PAD que concluiu pelo arquivamento do processo; 01 (um) PAD que concluiu pela aplicação da pena de advertência; 01 (uma) servidora demitida por abandono de cargo; 01 (um) servidor optou por exoneração do cargo exercido nesta Universidade; 01 (um) PAD concluiu pela aplicação da penalidade de cassação de aposentadoria.

Em relação à listagem encaminhada pela Controladoria Geral da União, os resultados foram os seguintes: 148 (cento e quarenta e oito) ocorrências encontram-se com a situação regularizada. Dentre estas, foram iniciados 09 (nove) procedimentos para ressarcimento ao erário, além de 04 (quatro) PAD's que obtiveram os seguintes resultados: Ocorrência de 02 (duas) penas de advertência, 01 (uma) pena de demissão e 01 (um) arquivamento. Ademais, 30 (trinta) servidores continuam em situação irregular, 05 (cinco) PAD's continua em andamento, 01 (um) processo encontra-se aguardando o retorno de servidor afastado legalmente e 04 (quatro) servidores pertencem ao quadro da UNIFESSPA.

4.2.4.4 Situação do Cumprimento das Obrigações Impostas pela Lei 8.730/93

Quadro 13 - Demonstrativo do cumprimento, por autoridades e servidores da UJ, da obrigação de entregar a DBR.

Detentores de Cargos e Funções Obrigados a Entregar a DBR	Situação em Relação às Exigências da Lei nº 8.730/93	Momento da Ocorrência da Obrigação de Entregar a DBR		
		Posse ou Início do Exercício de Cargo, Emprego ou Função	Final do Exercício de Cargo, Emprego ou Função	Final do Exercício Financeiro
Autoridades (Incisos I a VI do art. 1º da Lei nº 8.730/93)	Obrigados a entregar a DBR	-	-	-
	Entregaram a DBR	-	-	-
	Não cumpriram a obrigação	-	-	-
Cargos Eletivos	Obrigados a entregar a DBR	-	-	-
	Entregaram a DBR	-	-	-
	Não cumpriram a obrigação	-	-	-
Funções Comissionadas (Cargo, Emprego, Função de Confiança ou em comissão)	Obrigados a entregar a DBR	240	0	919
	Entregaram a DBR	240	0	919
	Não cumpriram a obrigação	0	0	0

Fonte: Diretoria de Gestão de Pessoal/PROGEP.

Em 2015, a Diretoria de Gestão de Pessoal, sob o gerenciamento da Coordenadoria de Registro e Movimentação de Pessoal, em seus processos de designação de Função Gratificada (FG), Função Comissionada de Curso (FCC) e de nomeação de Cargo de Direção (CD) condiciona a efetuação do lançamento em sistema para recebimento do valor atribuído à entrega da Declaração de Bens e Rendas (DBR), devidamente assinada em via original, portanto todos os servidores obrigados a entregá-la, assim o fazem.

No exercício de 2015 não foi exigida a entrega da DBR no final do exercício do cargo ou função, uma vez que é estabelecida, antes do início do mesmo, a entrega do formulário de autorização de acesso aos dados de bens e rendas.

O controle das declarações é feito de forma manual, via formulário impresso, em pasta classificada por ano e em planilha de Excel. E até o atual exercício não é realizado nenhum tipo de análise em relação ao valor recebido e o patrimônio individual dos referidos servidores.

4.2.4.5 Medidas administrativas para apuração de responsabilidade por dano ao Erário (De acordo com a PORTARIA-TCU Nº 321, DE 30 DE NOVEMBRO DE 2015).

No ano de 2015, a Diretoria de Gestão de Pessoal implementou as seguintes medidas, para fins de ressarcimento ao erário, de acordo com o Quadro 14.

Quadro 14 - Medidas adotadas para apuração e ressarcimento de danos ao Erário.

Casos de dano objeto de medidas administrativas internas	Tomadas de Contas Especiais							
	Não instauradas Dispensadas			Instauradas Não remetidas ao TCU				
	Débito < R\$ 75.000	Prazo > 10 anos	Outros Casos*	Arquivamento			Não enviadas > 180 dias exercício instauração*	Remetidas ao TCU
				Recebimento Débito	Não Comprovação	Débito < R\$ 75.000		
39	Não há	Não há	Não há	13	Não há	13	Não há	Não há

Fonte: Diretoria de Gestão de Pessoal/PROGEP.

* Especificar razões.

Do total de procedimentos de ressarcimento ao erário, estão inclusos na contagem somente aqueles iniciados ou que autorizaram o pagamento/parcelamento no ano de 2015.

01 (um) procedimento de ressarcimento ao erário foi iniciado no ano de 2014, porém somente teve autorizado o parcelamento do débito pelo servidor no ano de 2015.

Até o momento, 05 (cinco) processos foram encaminhados para inscrição no CADIN e na Dívida Ativa da União, bem como cobrança do débito por via judicial.

04 (quatro) procedimentos aguardam o término do prazo de notificação por edital.

Dos 08 (oito) procedimentos instaurados para apurar o ressarcimento ao erário em razão de infração ao regime de dedicação exclusiva, 07 (sete) encontram-se dentro do período de interposição de recurso, aguardando manifestação dos interessados, conforme Orientação Normativa nº 05/2013.

02 (dois) processos encontram-se encaminhados à Diretoria de Finanças e Contabilidade para atualização monetária do débito.

07 (sete) procedimentos de ressarcimento ao erário, instaurados por motivos diversos, encontram-se dentro do período de interposição de recurso, aguardando manifestação dos interessados, conforme Orientação Normativa nº 05/2013.

O procedimento inicial é realizado pela Coordenadoria de Administração de Pagamento que, detectando valores a serem devolvidos pelos servidores, encaminha o processo à Coordenadoria de Legislação e Orientação Normativa para os procedimentos de ressarcimento ao erário, de acordo com a Orientação Normativa nº 05/2013, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, bem como registro em planilha do Excel, para fins de controle.

Já a Coordenadoria de Legislação e Orientação Normativa realiza a notificação dos servidores em débito com o erário e, caso não seja realizado o pagamento administrativamente e nem demonstrada a incorrência de débito do servidor, o mesmo é inscrito no Cadastro Informativo de créditos não quitados do setor público federal (Cadin) e o processo é enviado à Procuradoria para cobrança judicial dos valores.

4.3 Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida

A Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida (DSQV)/ Unidade SIASS/UFPA integrada à Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal e alinhada ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Universidade Federal do Pará e a Política Nacional de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS), desenvolve e aperfeiçoa a “práxis” de intervenção por meio de programas vinculados ao Plano de Desenvolvimento da Unidade - PDU/DSQV, garantindo qualidade de vida e integração social; promoção à saúde e prevenção a doenças; atendimento biopsicossocial; perícia oficial em saúde; saúde suplementar; vigilância e segurança nos ambientes de trabalho da UFPA, com interiorização da atenção à saúde dos servidores da UFPA.

O Acordo de Cooperação Técnica da Unidade SIASS/UFPA firmado entre Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MP), Universidade Federal do Pará (UFPA), Universidade Federal Rural da Amazônia (UFRA) e Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia (IFPA), mantido até 30/12/2015, foi rescindido para fortalecimento da Unidade SIASS/UFPA nº 30 e a descentralização do atendimento do Campus de Belém com a criação das Unidades de Extensão nos Campi Avançados para melhoria na atenção integral à saúde dos servidores da UFPA.

A manutenção do convênio de adesão entre UFPA e GEAP Auto Gestão em Saúde para atenção à saúde dos servidores, por meio dos exames periódicos, que visa promover à saúde e rastrear os “agravos” e “riscos” aos servidores, será avaliada pela UFPA e operadora de autogestão em saúde no sentido de superar dificuldades e propor melhorias na dinâmica operacional do atendimento ao servidor.

O modelo de convênio operacional dos Exames Periódicos em Saúde implantado pela DSQV/Unidade SIASS, passou a ser referência nacional atendendo a missão da PROGEP e, quando solicitados, subsidia a implantação da ação em diversas Unidades SIASS dos órgãos da Administração Pública Federal.

A Saúde Suplementar compõe um dos eixos estruturantes da PASS/SIASS, garantindo o acompanhamento dos direitos do auxílio-saúde, conforme legislação vigente, com aperfeiçoamento e detalhamento dos dados quantitativos de ressarcimentos relativos a servidores, dependentes, aposentados e pensionistas.

A DSQV e as suas Coordenadorias (Coordenadoria de Qualidade de Vida e Responsabilidade Social, Coordenadoria de Assistência Psicossocial e Coordenadoria de Vigilância à Saúde do Servidor), em razão do longo período de greve, desenvolveram as ações de promoção e prevenção à saúde em 2015 em conjunto com as unidades administrativas da UFPA.

A estratégia criada pela equipe da DSQV para desenvolvimento das atividades de promoção à saúde e superação da ausência por greve dos servidores, foi optar pela intervenção nas unidades administrativas (Reitoria, Prefeitura, Pró-Reitorias, Gráfica e Editora Universitária, CTIC, CEPS, CIAC) e Campi Avançados, o que justifica o nível de adesão aos exames periódicos em saúde.

A restrição orçamentária prevista no PDU/DSQV/PROGEP, foi outro fator preponderante no comprometimento das intervenções das ações contínuas de saúde e qualidade de vida da equipe multiprofissional na capital e nos Campi Avançados da UFPA.

A Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida propõe para 2016 a continuidade das ações planejadas do PDU/DSQV (2016 - 2025) e a elaboração do relatório analítico finalizando o Perfil Epidemiológico dos servidores da UFPA, a fim de nortear as ações de qualidade de vida e saúde na Instituição.

A ação dos exames periódicos em saúde teve inicialmente como estratégia de intervenção nas unidades administrativas e acadêmicas dos Campi de Belém e

Interiores, visita técnica com gestores e dirigentes para divulgar as ações da PASS, o perfil epidemiológico dos servidores da UFPA e apresentar proposta de descentralização das ações de saúde e qualidade de vida aos Campi Avançados com a criação das unidades de extensão vinculadas a Unidade SIASS/UFPA.

Em 2016 será mantida a obrigatoriedade da realização do exame periódico em saúde, em conformidade com o Parágrafo 1º do art. 130 da Lei nº 8.112, de 11/12/1990, tanto para garantir o autocuidado do segmento de servidores e a prevenção da saúde, com indicadores e metas previstas pelo PDU/DSQV/UFPA.

Os dados gerados pela Perícia Oficial em Saúde da UFPA em 2015 registraram o crescimento vertiginoso dos afastamentos ocasionados por “doenças osteomusculares”, com demandas dos Institutos com base em levantamento de servidores “adoecidos”, o que requer da equipe multiprofissional da DSQV intervenção planejada no sentido de criar proposições para minimizar tal quadro.

Com base nessas informações, pretende-se manter as ações que integram o Projeto “De Bem com a Vida”, de responsabilidade da Coordenadoria de Qualidade de Vida e Responsabilidade Social, a saber: Preparação para aposentadoria - renovação para a vida, Construindo o saber digital, Música no trabalho, Coral flor de lótus, Feira de talentos dos servidores artesões da UFPA, UFPA em cena (teatro), Bem Viver (oficinas), Festival de Esporte e Lazer - FELSER e Eventos Especiais de Integração Social.

Por conta da grande demanda de servidores com interesse em participar da Oficina “Dança de Salão - Vida e Saúde” no exercício de 2016, avaliou-se a necessidade de transformá-la em uma ação, com o intuito de contribuir para a redução do adoecimento osteomuscular na Instituição, em parceria com a Faculdade de Educação Física - FEF - ICED.

Uma das estratégias de intervenção da DSQV nas unidades administrativas/acadêmicas da UFPA, diz respeito à criação de espaços democráticos no trabalho com apoio multiprofissional e abordagem interdisciplinar, espaços esses que geram valorização, humanização na atenção, confiabilidade, reconhecimento, diminuição de “ruídos de comunicação”, agilidade nos processos e resoluções consensuadas entre as partes envolvidas (servidor, gestor, e conseqüentemente a Instituição), propiciando clima organizacional favorável à saúde física e mental dos servidores da UFPA.

4.3.1 Avaliação de Resultados a partir do Planejamento da Unidade

O Quadro 15 demonstra os resultados da Diretoria a partir das ações e projetos previstos no Plano de Desenvolvimento da Unidade (PDU) da PROGEP.

Quadro 15 - Painel de Medição de Desempenho (DSQV)/PROGEP (2015).

Objetivo Estratégico	Programa	Projeto	Indicadores	Metas Previstas	Metas Realizadas	
				2015		
Implantar Política de Atenção Integral ao Servidor da UFPA	Programa de Promoção e Prevenção a Saúde no Trabalho	Projeto de Olho na Saúde	Absenteísmo por Doença por Ano (total de dias de ausência por doença por ano - 10%: Ano base 2013)	-10%	-13,46%	
			Mapeamento do Perfil Epidemiológico dos Servidores da UFPA (total de unidades mapeadas por ambiente organizacional por ano)	40%	10%	
	Programa de Qualidade de Vida e Integração Social	Projeto Qualidade de Vida no Trabalho	Projeto de Bem com a Vida	Servidores Afastados por Doença por Ano (total de servidores afastados por doença por ano - 10%: Ano base 2013)	-10%	-13,46%
		Atenção Biopsicossocial				
Desenvolver Política de Valorização do Servidor com foco em Resultados	Programa de Interiorização de Atenção a Saúde dos Servidores da UFPA	Projeto de Interiorização das Ações PASS/SIASS	Total dos Campi Atendidos por Ano	100%	50%	
Implantar Política de Humanização e Responsabilidade Socioambiental	Programa de Vigilância e Segurança no Trabalho dos Servidores da UFPA	Projeto de Vigilância dos Ambientes de Trabalho	Mapeamento dos Riscos Ambientais na UFPA (total de unidades mapeadas por ambiente organizacional por ano)	40%	1%	
		Projeto CISST/UFPA	Número de Acidentes em Serviço (número de acidentes em serviço por ano)	-15%	-100%	
		Projeto Servidor Informado é Servidor Seguro	Número de Unidades Assistidas (total de unidades assistidas/total de unidades da UFPA x 100)	15%	15%	

Considerações sobre o desempenho dos Indicadores:

- Absenteísmo por Doença: redução significativa no número de afastamentos (-13,46%) em razão de ações conjuntas da Divisão de Perícia Oficial em Saúde com a Equipe Multiprofissional e trabalho desenvolvido pela Coordenadoria de Assistência Psicossocial encaminhando os casos graves para atendimento no PAPS.
- Servidores Afastados por Ano: apesar da restrição orçamentária, foram realizadas ações coletivas em interface com os Institutos e Universidades, num total de 2.096 atendimentos em 8 ações de qualidade de vida e integração social, contribuindo para redução do índice de afastamento por doenças, superando a meta definida no PDU.
- Servidores Afastados por Transtornos Mentais: redução significativa de 51% nos afastamentos por transtornos mentais em razão de ações conjuntas da equipe da DSQV.
- Total dos Campi Atendidos: restrição orçamentária no ano de 2015 impossibilitou visita técnica aos Campi de Cameté, Breves, Salinópolis, Soure e Bragança (50%).

Fonte: Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida/ PROGEP.

4.3.2 Outras ações desenvolvidas em 2015:

4.3.2.1 Ações de Qualidade de Vida e Responsabilidade Social

A Coordenadoria de Qualidade de Vida e Responsabilidade Social - CQVRS/Unidade SIASS/UFGPA tem por finalidade institucionalizar ações integradas de prevenção e promoção da saúde e segurança do servidor e dependentes, por meio do Programa de Qualidade de Vida e Integração Social e Projeto “De Bem com a Vida” que visam alcançar objetivos estratégicos alinhados ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e Plano de Desenvolvimento da Unidade (PDU), com foco em resultados.

As ações de Qualidade de Vida e Responsabilidade Social, respaldadas pelo Programa de Qualidade de Vida e Integração Social e pelo Projeto “De Bem com a Vida”, têm por objetivo promover um conjunto de ações e vivências destinadas ao servidor e dependentes, de modo a oportunizar atividades múltiplas e salutares, bem-estar físico e mental, conforme emana a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS) e o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS).

O Programa de Qualidade de Vida e Integração Social contempla o Projeto “De Bem com a Vida” e tem como ações: *“Preparação para Aposentadoria – Renovação da Vida”, “Feira de Talento dos Servidores Artesãos da UFGPA”, “Canto Coral Flor de Lótus”, “Música no Trabalho”, “Música como instrumento de Ação Social no Hospital Universitário”, “UFGPA em Cena”, “Construindo o Saber Digital”, “Educação, Saúde e os Direitos Sociais: Associação dos Aposentados da UFGPA” e*

Eventos Especiais de Integração Social (Dia Internacional da Mulher, Dia das Mães, Dia da Qualidade de Vida em especial ao dia do Servidor Público Federal e IV Festival de Esporte Lazer dos Servidores Públicos da UFPA - IV FELSER com a Corrida e Caminhada pela Paz na Amazônia dos Servidores da UFPA e Confraternização Natalina; Espaço Bem viver (oficinas de massoterapia, “Dança de Salão - Vida e Saúde”).

A equipe da CQVRS realizou reuniões de acompanhamento e planejamento, e, além disso, estabeleceu parcerias com os Institutos e suas Faculdades, conforme ações demonstradas na Tabela 26.

Tabela 26 - Reuniões com a equipe da DSQV/CQVRS.

Data	Assunto	Componentes
24/01	Planejamento e organização das ações	5
29/01	Planejamento e organização das ações	6
03/02	Planejamento e organização das ações	4
05/02	Reunião ampliada	6
06/02	Equipe multiprofissional	15
23/02	Feira de talento dos servidores	3
27/03	Comissão interestadual	3
27/03	Reunião com a coordenação e assessoria	6
15/04	Feira de talento dos servidores	9
16/04	Reunião com os Dirigentes interestadual	7
16/04	Ampliado com a escola de teatro e dança da UFPA	12
06/05	Reunião com os coordenadores	5
06/05	Reunião com a equipe	8
11/05	Reunião com a equipe de música no trabalho	5
18/05	Equipe do treinamento de orquídeas	4
25/05	Reunião com a equipe da DSQV, trabalho integrado	9
12/08	Feira de talentos dos servidores	4
18/08	Reunião com a equipe DSQV	5
18/08	Equipe de Canto Coral	4
20/08	Reunião com a equipe das ações da CQVRS	7
23/08	Reunião com a equipe de artes visuais	4
28/08	Feira de talento dos servidores	5
29/08	Reunião com prof. Charles ASCORP	5
22/09	Reunião com a equipe da DSQV	5
25/09	Reunião da Feira de Talentos	12
05/10	Reunião com a Equipe da DSQV	8
14/10	Reunião com a equipe DSQV, CAPS, Saúde do Trabalhador, CVSS e CQVRS.	8
06/11	IV Corrida e Caminhada pela Paz na Amazônia	6
23/11	Reunião dos coordenadores	4
	Total	184

Fonte: Coordenadoria de Qualidade de Vida e Responsabilidade Social - CQVRS (Dezembro, 2015).

4.3.2.1.1 Projeto “De Bem com a Vida”

O projeto “De Bem com a Vida” tem o intuito de proporcionar aos servidores, dependentes e a comunidade universitária, um conjunto de ações nas relações democráticas voltadas para o ambiente de trabalho, mediados pelo Programa de

Qualidade de Vida e Integração Social e Ações de promoção à saúde (Capacitação por Competências e Qualidade de Vida).

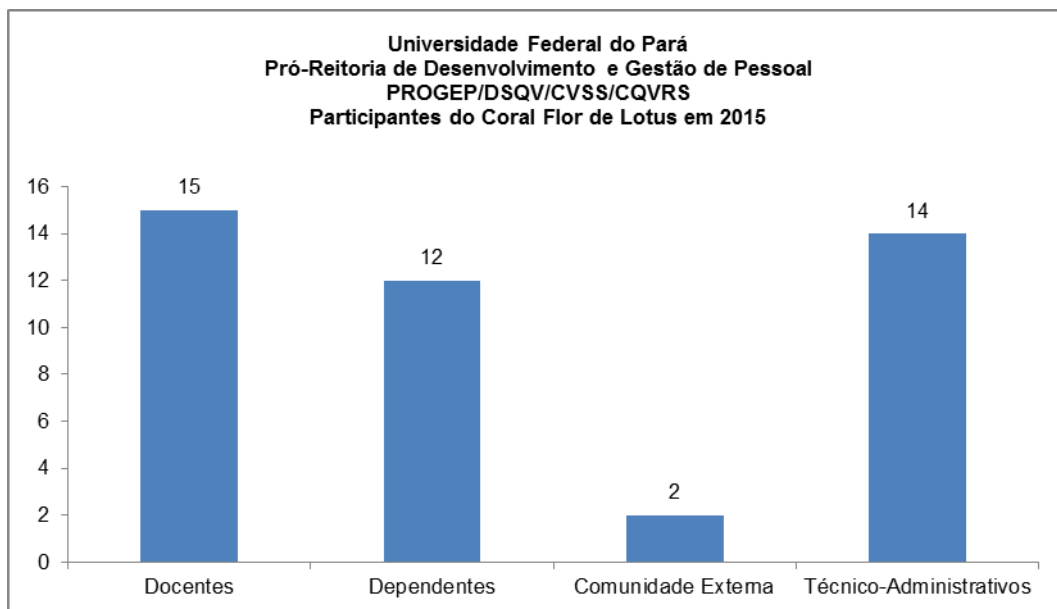
Em 2015, algumas atividades relacionadas às ações de promoção à saúde deixaram de ser realizadas em decorrência da greve dos servidores da UFPA e restrição orçamentária.

a) Ação “Coral Flor de Lótus”

O Coral Flor de Lótus tem por objetivo desenvolver habilidades musicais dos servidores e dependentes, por meio da integralidade das ações, para potencializar a integração social no ambiente de trabalho. Os encontros dos ensaios eram realizados às terças e quintas feiras no Instituto de Ciências da Arte (ICA).

A ação “Coral Flor de Lótus” tem a participação de um (01) docente com formação em canto e coral e um (01) Terapeuta Fonoaudiólogo, este por sua vez, transfere conhecimentos voltados para melhoria das pregas vocais, posicionamento do tom de voz e sistema respiratório. Assim sendo, entende-se que esse conhecimento agrega valor as atividades desempenhadas por docentes da UFPA e servidores que utilizam a voz como instrumento de trabalho. Esse conhecimento contribuiu para a qualidade de vida, promoção à saúde e segurança do servidor da UFPA. No total o coral contou com 43 participantes em 2015, conforme Gráfico 3.

Gráfico 3 - Coral “Flor de Lotus”: participantes em 2015.



Fonte: Coordenadoria de Qualidade de Vida e Responsabilidade Social - CQVRS (Dezembro, 2015).

b) Ação “UFPA em Cena”

A ação “UFPA em Cena” potencializa a criatividade dos servidores, dependentes e comunidade universitária por meio da gestualização, narratividade e habilidades culturais e melhoria nas relações no ambiente de trabalho.

Essa ação ocorre em cronograma semanal desenvolvendo oficinas, prática teatral, conhecendo teatro, usando a voz; jogos teatrais trabalhando a desinibição e integração em equipe; prática da representação teatral, comédia, definição de texto compartilhado, processo de montagem e amostra por meio de espetáculos em eventos especiais, conforme planejamento da unidade.

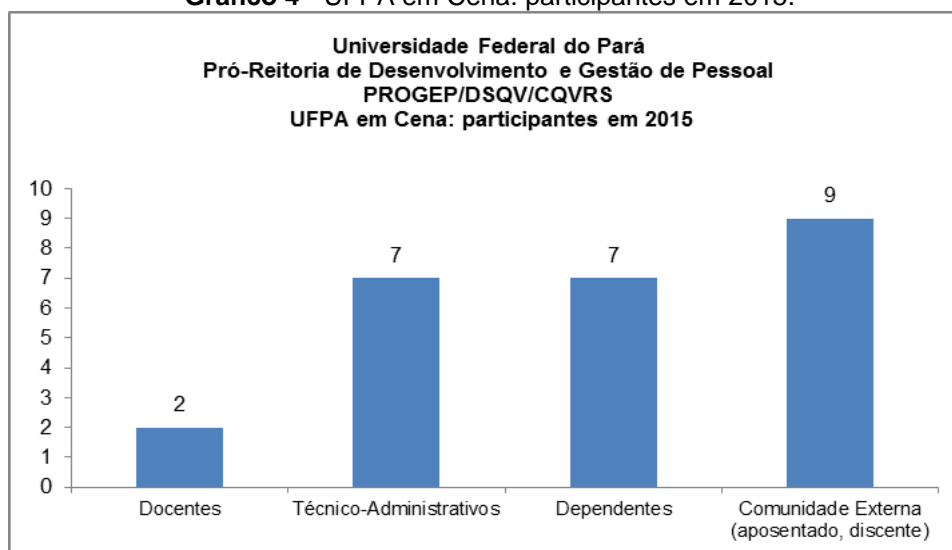
Nos encontros da “UFPA em Cena”, percebe-se a integração, descontração e autoestima entre os participantes, tornando-os participativos para a aprendizagem, melhorando a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Os ensaios foram realizados às sextas-feiras nos horários em parceria com o Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (IFCH). No segundo semestre os ensaios ocorreram integrados com a ação “Dança da Vida” (Tabela 27).

Tabela 27 - Cronograma de ensaios da ação “UFPA em Cena”.

Datas de ensaios	Atores presentes	Observação
15/05/2015	25	
22/05/2015	25	
29/05/2015	23	
03/06/2015	23	
05/06/2015	20	
12/06/2015	20	
19/06/2015	20	
26/06/2015	20	

Fonte: Coordenadoria de Qualidade de Vida e Responsabilidade Social - CQVRS (Dezembro, 2015).

Gráfico 4 - UFPA em Cena: participantes em 2015.



Fonte: Coordenadoria de Qualidade de Vida e Responsabilidade Social - CQVRS (Dezembro, 2015).

A ação “UFPA em Cena” vem desmistificar as atitudes coletivas institucionais pelo reconhecimento e valorização dos participantes, no intuito de melhorar a qualidade de vida de servidores em acompanhamento terapêutico, com conflito nas relações de trabalho e interpessoais e transtornos “biopsicossociais”, contribuindo para promoção à saúde na família e, conseqüentemente, na Instituição.

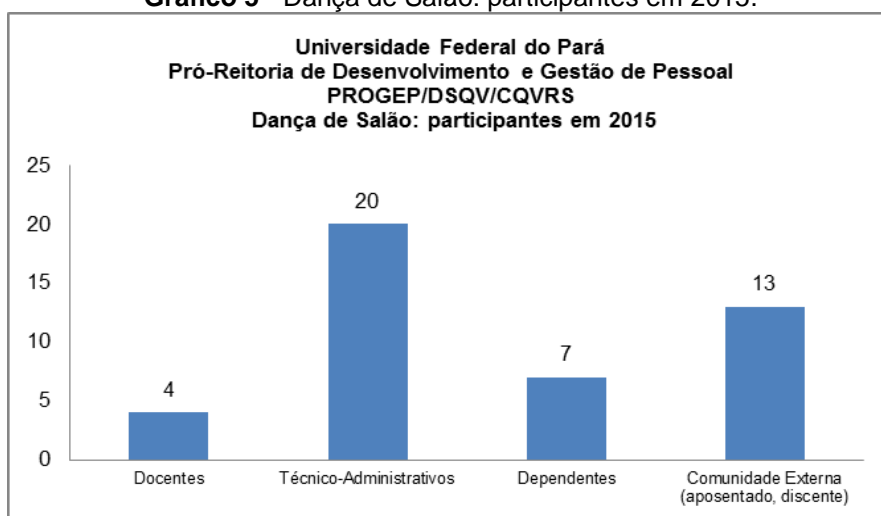
As oficinas planejadas propiciam instrumentos de “proteção” aos participantes alcançando 45 servidores. Na culminância da ação participaram 15 (quinze) atores, atendidos conjuntamente pela ação “Dança de Salão - Dança da Vida”, em homenagem ao dia do servidor público federal (Gráfico 4).

c) Ação “Dança de Salão - Vida e Saúde”

A ação “Dança de salão” tem como tema “Dançar é Vida e Saúde”, e vem proporcionando integração, socialização, entretenimento, bem-estar e desestresse. Essa ação é considerada um instrumento terapêutico que estimula laços afetivos entre os participantes mediados por oficinas, como: “cuidar do corpo”, “como ter leveza”, “troca de experiências”, “como agir no cotidiano”, “interação”, “comunicação”, “alongamento”, “postura”, “respiração” e “leveza no diálogo”.

Os encontros da dança e movimento do corpo eram realizados no Instituto de Filosofia de Ciências Humanas (IFCH) e contou com a participação de 44 inscritos (Gráfico 5).

Gráfico 5 - Dança de Salão: participantes em 2015.



Fonte: Coordenadoria de Qualidade de Vida e Responsabilidade Social - CQVRS (Dezembro, 2015).

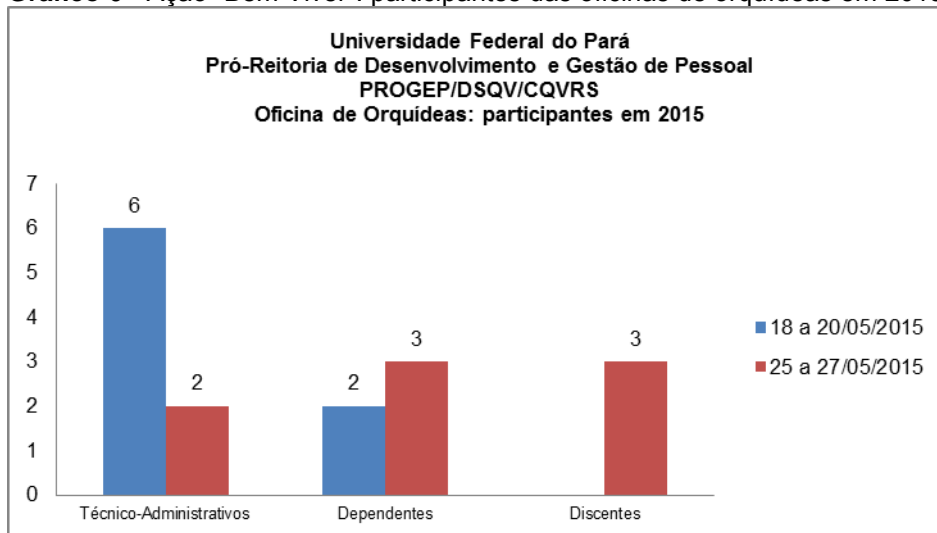
d) Ação “Bem Viver”

A ação “Bem viver” promove ações terapêuticas e de relaxamento aos servidores, por meio de oficinas específicas e planejadas, de modo que as intervenções ocorram em sessões sistêmicas, na promoção à qualidade de vida no trabalho.

d.1) Oficina de Orquídeas

A oficina de orquídeas registrou um número de inscrições superior em 2015. Todavia, em razão da disponibilidade de vagas participaram 16 pessoas nas duas oficinas (Gráfico 6).

Gráfico 6 - Ação “Bem Viver”: participantes das oficinas de orquídeas em 2015.

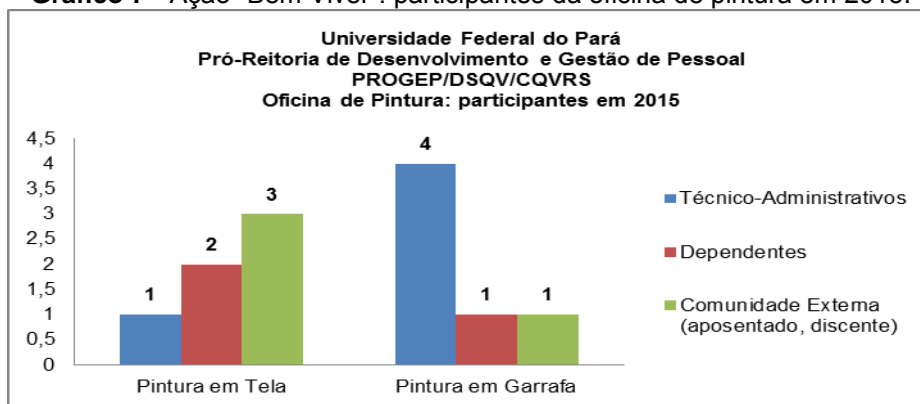


Fonte: CQVRS / Dez. 2015.

d.2) Oficina de Pintura

Em 2015 foram realizadas duas oficinas de pintura (em tela e garrafa), registrando um total de 12 participantes (Gráfico 7).

Gráfico 7 - Ação “Bem Viver”: participantes da oficina de pintura em 2015.



Fonte: CQVRS / Dez. 2015.

e) Feira de Talentos dos Servidores Artesãos da UFPA

A Feira de Talentos dos Servidores Artesãos da UFPA/FTSA tem como objetivo promover um conjunto de ações e vivências destinadas ao servidor e dependentes, assim como, despertar a criatividade e talentos com troca de experiências e promoção da sustentabilidade socioambiental pautada na economia solidária. Na feira são realizadas exposições de artesanato em geral (pintura em tela, tecido, artesanatos em madeira, sementes, bombons artesanais, biojóias artesanais, biscois, roupas customizadas, arte em decoupage, artesanato com flora regional e outros).

A ação “Feira de Talentos” acontece em eventos especiais, articulada com as unidades da UFPA em espaço de integração de diferentes unidades.

As vivências em equipe possibilitaram ao servidor artesão e dependentes experiências que vêm fazer a Integração social. Com isso os resultados têm proporcionado autoestima e bem-estar ao servidor e familiar.

Tabela 28 - Atividades realizadas na Feira de Talentos dos Servidores Artesãos da UFPA.

01. SEMANA EM HOMENAGEM AO DIA DO SERVIDOR				
DATA DA REUNIÃO	ARTESÃOS PRESENTES EM REUNIÃO	BARRACAS SOLICITADAS	PERÍODO	EXPOSIÇÃO DA FEIRA DE TALENTOS
28/08/2015	6	6	15 a 18 de Setembro	1

02. HOMENAGEM AO DIA DO SERVIDOR				
DATA DA REUNIÃO	ARTESÃOS PRESENTES EM REUNIÃO	BARRACAS SOLICITADAS	PERÍODO	EXPOSIÇÃO DA FEIRA DE TALENTOS
01/10/2015	8	9	06 a 09 de Outubro	3
01/10/2015	8	9	20 a 23 de Outubro	-
01/10/2015	8	8	13 e 14 de Outubro	-

03. SEMANA NATALINA				
DATA DA REUNIÃO	ARTESÃOS PRESENTES EM REUNIÃO	BARRACAS SOLICITADAS	PERÍODO	EXPOSIÇÃO DA FEIRA DE TALENTOS
27/11/2015	4	4	01 a 04 de Dezembro	2
27/11/2015	4	4	15 a 17 de Dezembro	-

Fonte: CQVRS /Dez. 2015.

f) Festival de Esporte e Lazer dos Servidores da UFPA - FELSER

f.1) IV Corrida e Caminhada pela Paz na Amazônia.

O Festival de Esporte e Lazer dos servidores da UFPA é uma ação que promove atividade de integração social e terapêutica aos servidores, dependentes e a comunidade universitária da UFPA, para prevenir e promover a saúde e qualidade de vida no ambiente de trabalho, em conformidade com as Políticas de Atenção à Saúde e Segurança do Servidor Público Federal. Ocorrendo no período de março a dezembro de cada ano. Esta atividade faz parte do Festival de Esporte Lazer dos Servidores da UFPA - FELSER. Trabalhamos em parceria com a Associação dos Corredores de Rua do Estado do Pará - ASCORP e a Faculdade de Educação Física do Instituto de Educação - ICED.

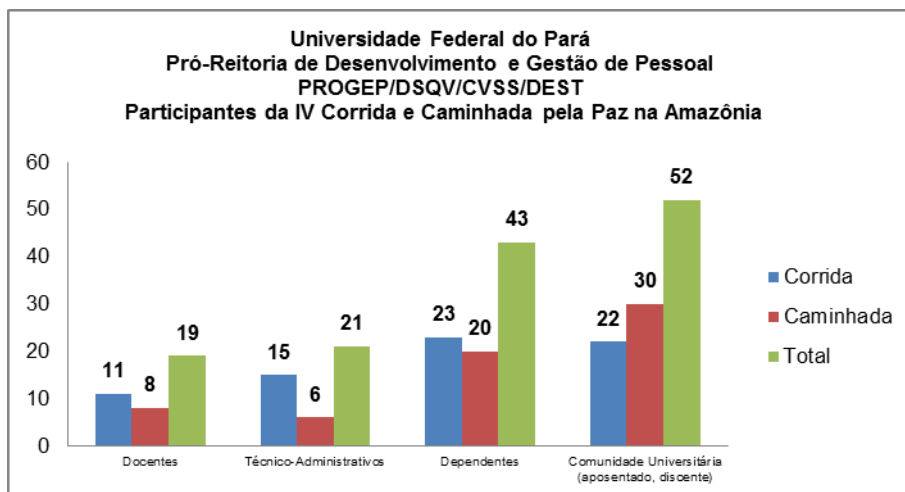
Tabela 29 - Reuniões da IV Corrida e Caminhada pela Paz na Amazônia.

Item	Data	Reunião Técnica	Local/horário	Quantidade de participantes
01	19/08/2015	Dialogo entre a ASCORP e a CQVRS	DSQV/PROGEP 10h às 12h.	08
02	21/08/2015	Organização do evento com as equipes da ASCORP e a CQVRS	DSQV/PROGEP 10h às 12h.	04
03	27/08/2015	2º Dialogo entre ASCORP e CQVRS	DSQV/PROGEP 10h às 12h.	08
04	06/11/2015	Dialogo entre ICED, ASCORP e a CQVRS	DSQV/PROGEP 10h às 12h.	06

Fonte: CQVRS/ Dez. 2015.

A ação teve por base a IV Corrida e Caminhada Pela Paz na Amazônia que aconteceu no dia 22/11/2015. Com presenças de servidores, dependentes e a comunidade universitária, totalizando 135 participantes somente da UFPA (Gráfico 8), e em parceria com a ASCORP 479 atletas. O encerramento foi realizado na Cidade Universitária em frente ao espaço do Cerimonial Benedito Nunes, com distribuição de camisas, medalhas e um café da manhã para os participantes.

Gráfico 8 - Participantes da IV Corrida pela Paz e Caminhada na Amazônia em 2015.



Fonte: Coordenadoria de Qualidade de Vida e Responsabilidade Social - CQVRS (Dezembro, 2015).

g) Música como instrumento de ação social

A “Musicalização no Espaço Hospitalar”, por meio do Projeto de Extensão “A Música como Instrumento de Ação Social” foi desenvolvido com parceria entre o Hospital Universitário Bettina Ferro de Souza - HUBFS e a Coordenadoria de Qualidade de Vida e Responsabilidade Social da DSQV/PROGEP. O projeto, ao mesmo tempo em que potencializa a ação “Música no Trabalho”, tem a proposta de intervir no campo da saúde humanizada, serviço social e a música em dimensão sócio hospitalar; recorrendo ao diálogo como uma das técnicas de comunicação entre pacientes e equipes multiprofissionais.

A música está sendo utilizada como ferramenta de acesso e comunicação entre usuários e equipe técnica no HUBFS. É uma unidade especializada em Oftalmologia e Otorrinolaringologia, oferecendo residência médica nessas duas especialidades e em Crescimento e Desenvolvimento Infantil. Os pacientes atendidos são da rede SUS. Desse modo, o presente relatório sintetiza as atividades realizadas no período de março a dezembro de 2015.

Tabela 30 - Atividades da ação “Música como instrumento de Ação Social”.

Data	Atividades	Local
30.04.2015	Música como Instrumento de Ação Social	HUJBB
12.05.2015	Apresentação do Projeto a coordenação do HUBFS e forma de slides.	HUBFS
11.06.2015	Apresentação de violino com Mauro Coutinho	
30.06.2015	Apresentação de dança de carimbo, lundu e siriá com mocidade espirita legião do bem (MELB) e a fundação Curro Velho com o espetáculo “Auto da Lua Crescente”.	
09.07.2015	“Férias Consciente” Atividade do grupo de apoio e prevenção a AIDS (GAPA) e o grupo de teatro UFPA em cena.	

19.08.2015	Homenagem ao Dia dos Pais com o Coral Muiraquitã, regido pelo senhor Dione Santos.	
10.09.2015	Apresentação Musical de violino com o acadêmico Mauro Coutinho no Hall de entrada, nas alas C e D.	
13.10.2015	Aniversário de 22anos do HUBFS, Homenagem ao Dia do servidor público e Início da campanha "Outubro Rosa".	
14.10.2015	Homenagem ao Dia do Servidor com o cantor Edilson Moreno, a Feira de Talentos dos servidores e a continuidade da Campanha "outubro Rosa".	
20.11.2015	Apresentação da Música na campanha contra o Câncer de Próstata "Novembro Azul".	HUBFS
01.12.2015	Atividade realizada no Dia Mundial de Combate a AIDS realizando orientação sobre as Doenças Sexualmente Transmissíveis-DSTs e a AIDS.	
11.12.2015	Apresentação do Coral Flor de Lótus com músicas Natalinas e a participação da Bailarina Lara Cristina Cardoso de Souza.	

Fonte: CQVRS/ Dez. 2015.

Figura 5 - Integrantes da ação: "Música como instrumento de Ação Social"



Fonte: CQVRS/ Dez. 2015.

h) Educação, Saúde e os Direitos Sociais: uma vivência na Associação dos Aposentados da UFPA.

A ação "Educação, Saúde e os Direitos Sociais" tem como objetivo promover e articular ações de inclusão social aos segmentos de aposentados e pensionistas da UFPA, por meio de palestras, campanhas educativas em saúde para melhoria de qualidade de vida.

O presente relatório apresenta as atividades iniciadas em 2014 e desenvolvidas ao longo do ano de 2015, relativas ao plano de trabalho "Educação, Saúde e os Direitos Sociais: Uma Vivência na Associação de Servidores Técnico-Administrativos da Universidade Federal do Pará - ASATAUFPA" que compõe o projeto "Educação, Saúde e os Direitos Sociais: Associação dos Aposentados Técnicos Administrativos da UFPA", desenvolvido em parceria com a Faculdade de Serviço Social do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. O referido plano tem como objetivo realizar ações de inclusão social junto aos aposentados da UFPA, facilitando

o seu acesso às redes de serviços em Belém, principalmente nos hospitais universitários.

A operacionalização metodológica inicia com uma revisão bibliográfica sobre envelhecimento, aposentadoria, direitos sociais e o planejamento das ações segue um ordenamento cronológico de acordo com as sínteses das reuniões realizadas na Associação. As ações desenvolvidas nesse campo são oriundas das reuniões semanais, onde há um planejamento de atividades como: cursos, oficinas, rodas de conversa, reuniões, mobilização da rede de serviços com a participação de técnicos, estudantes, aposentados, voluntários e bolsistas. Em média 120 aposentados/pensionistas participaram dos encontros mensais, com participação semanal de 30 aposentados/pensionistas a cada encontro, além de discentes.

Tais abordagens na área de saúde trouxeram como resultado aposentados e pensionistas independentes com relativa qualidade de vida com a família, evitando internamento e asilamento.

i) Análise avaliativa de acompanhamento

A Coordenadoria de Qualidade de Vida e Responsabilidade Social desenvolve ações coletivas aos servidores (docentes e técnico-administrativos), dependentes e a comunidade universitária (discentes, aposentados, pensionistas e ações de extensão), que possibilitam aprendizado, desde a troca de ideias, favorecendo a desmistificação de crenças desnecessárias e transformações de atitudes e comportamentos, contribuindo para pessoas motivadas às vivências de “novos paradigmas” favoráveis a melhoria da qualidade de vida e, portanto, a saúde em sua integralidade.

4.3.2.2 Ações de Assistência Psicossocial

A Coordenadoria de Assistência Psicossocial - CAPS/Unidade SIASS/UFGA integrada à Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida, da Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal - PROGEP, tem como objetivo, assistir ao servidor e seus dependentes, por meio de ações preventivas e promocionais aos

quadros de sofrimento psíquico decorrentes de multicausalidades sociais e psicológicas, contextualizados no ambiente intra e extra institucional.

Estas ações estão alinhadas a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal e ao PDU/DSQV os quais tem como objetivo implantar Política de Atenção Integral ao servidor da UFPA, com vista a possibilitar a melhoria no âmbito biopsicossocial, promovendo ações de promoção e prevenção à saúde que alterem ambientes e processos de trabalho e que produzam impactos positivos sobre a saúde dos servidores públicos federais da UFPA.

Neste sentido, a CAPS apresenta como estratégia de intervenção o Programa de Atenção a Saúde Biopsicossocial do Servidor da UFPA com o Projeto de Atenção Biopsicossocial à Saúde do Servidor cujo objetivo é contribuir para promoção à saúde biopsicossocial e qualidade de vida do servidor e seus dependentes.

4.3.2.2.1 Programa de Saúde Biopsicossocial aos servidores da UFPA

Objetivo geral: promover ações de promoção e intervenção em saúde, alinhadas a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal que possibilite melhoria na qualidade de vida dos servidores no âmbito socioprofissional.

a) Projeto de Atenção Biopsicossocial aos Servidores da UFPA

Objetivo Geral: Contribuir para promoção da saúde biopsicossocial e qualidade de vida do servidor e dependentes por meio de ações preventivas e educativas e apoio aos quadros de sofrimentos psíquicos resultantes de problemas sociais e psicológicos do contexto interno ou externo da instituição.

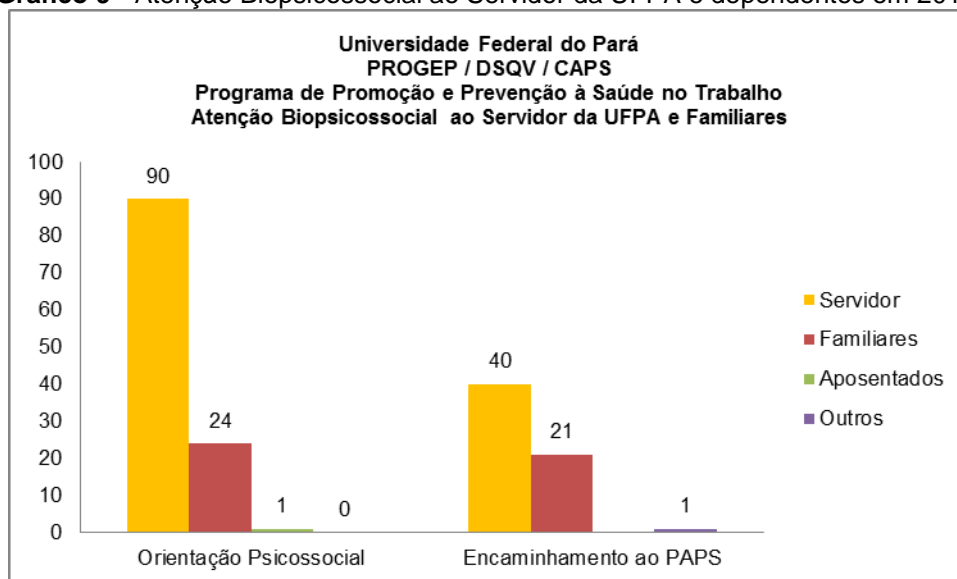
a.1) Atenção Biopsicossocial ao Servidor da UFPA e dependentes

Os processos de adoecimento entre os servidores da UFPA e a incidência de situações de sofrimentos psíquicos acarretam estratégias de defesa com afastamento do ambiente de trabalho e o *presenteísmo* (condição de presença física do servidor sem envolvimento com as atribuições inerentes ao cargo por

multicausalidade), tendo como uma das consequências à redução da “produtividade”. Dessa maneira são necessárias ações preventivas e interventivas que possam colaborar com a qualidade de vida do servidor, na manutenção e preservação da saúde na sua integralidade, de acordo com a PASS/SIASS.

As ações realizadas pela CAPS no ano de 2015, responderam às demandas surgidas dos servidores em seu ambiente institucional e familiar. Foram registrados 153 (cento e cinquenta e três) atendimentos quantificados como atendimento únicos e casos recorrentes, por meio de demanda espontânea e/ou encaminhada pelos gestores (Gráfico 9).

Gráfico 9 - Atenção Biopsicossocial ao Servidor da UFPA e dependentes em 2015.

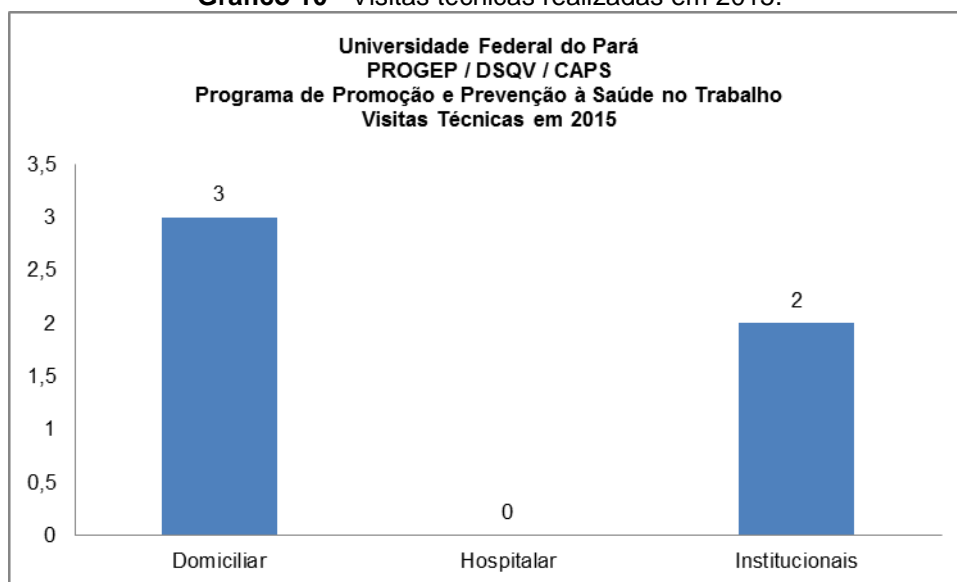


Fonte: Coordenadoria de Assistência Psicossocial - CAPS (Dezembro, 2015).

b) Visitas Técnicas

Com o objetivo de assistir em nível psicossocial os servidores em situações de processo de “adoecimento”, foram realizadas visitas técnicas domiciliares aos servidores e visitas técnicas institucionais ao Espaço Cidadão e ao Centro de Referência em Abordagem do Tratamento do Fumante, com o objetivo de estreitar diálogo com as redes de suporte social, a fim de construir cooperações que possam potencializar as ações da CAPS e identificar serviços de apoio que auxiliem no encaminhamento de demandas apresentadas pelos servidores (Gráfico 10).

Gráfico 10 - Visitas técnicas realizadas em 2015.

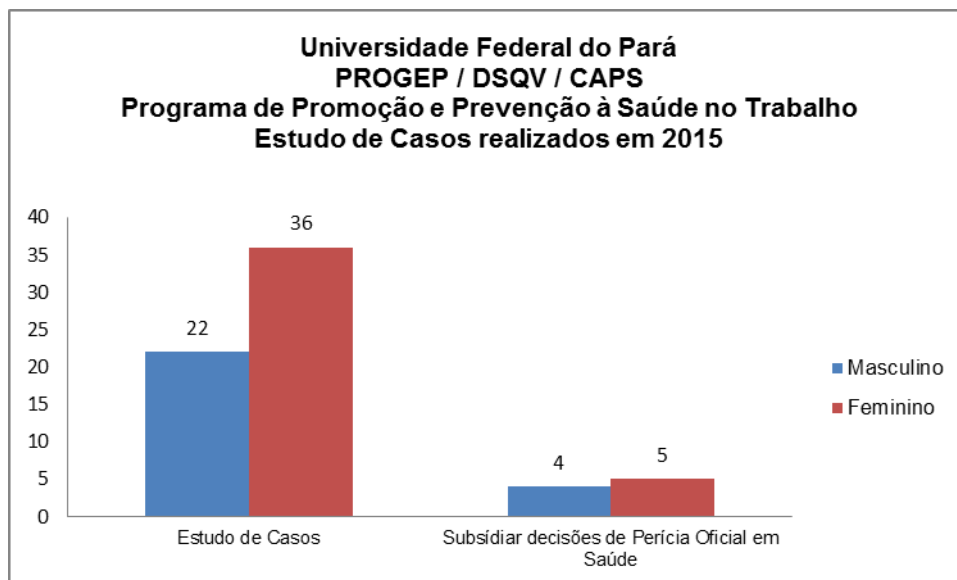


Fonte: Coordenadoria de Assistência Psicossocial - CAPS (Dezembro, 2015).

b) Estudo de casos

Realizaram-se estudos e análises de 58 (cinquenta e oito) casos a fim de subsidiar avaliação médico pericial, além de analisar em nível biopsicossocial a saúde do servidor que esteja com debilidade, os quais estão comprometendo as atividades laborais, assim como acompanhamento de intervenção nos processos de remoção para “adaptação” no ambiente de trabalho. Foram emitidos 09 (nove) pareceres técnicos psicossociais, visando subsidiar a Perícia Oficial em Saúde, levando em consideração os aspectos biopsicossociais (Gráfico 11).

Gráfico 11 - Estudo de casos realizados em 2015.



Fonte: Coordenadoria de Assistência Psicossocial - CAPS (Dezembro, 2015).

c) Reuniões Técnicas de Estudo de Alta Complexidade

Com o objetivo de tratar questões específicas referentes ao “adoecimento” dos servidores, foram realizadas 23 (vinte e três) reuniões técnicas em espaços democráticos com a participação dos servidores, equipe multiprofissional e gestores imediatos, sensibilizando-os para melhor compreensão do estado de saúde dos servidores.

d) Circuito da Saúde Biopsicossocial no Ambiente de Trabalho

Segundo o Ministério da Saúde as patologias de natureza biopsicossocial estão entre as dez que mais incapacitam no Brasil: depressão, transtorno afetivo bipolar, alcoolismo, esquizofrenia e transtorno obsessivo-compulsivo.

No contexto do serviço público federal os “Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental na Administração Pública Federal” (Portaria SRH Nº 1261, de 5 de maio de 2010), que integra a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal orientam as ações da Coordenadoria Assistência Psicossocial - CAPS.

A CAPS inserida na Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida, da PROGEP tem atuado nas questões que determinam o processo de adoecimento no ambiente

ocupacional da UFPA, compartilhando com gestores e servidores a elaboração e consecução das ações integrantes da PASS/SIASS.

No ano de 2015, a ação que exige a participação presencial do servidor restringiu-se a Pró-Reitoria de Desempenho e Gestão de Pessoal- PROGEP, devido extenso período de greve na UFPA.

4.3.2.3 Ação de Promoção e Prevenção à Saúde do servidor

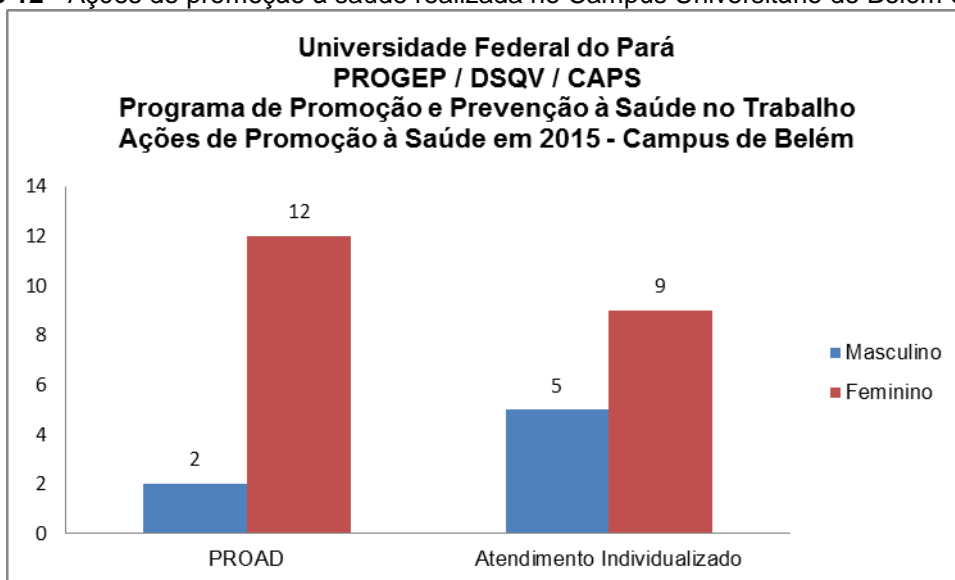
A ação de Promoção e Prevenção à Saúde do Servidor Público Federal da UFPA é conduzida de maneira integrada entre a Coordenadoria de Assistência Psicossocial - CAPS e a Coordenadoria de Vigilância à Saúde do Servidor - CVSS, com objetivo de contribuir para promoção e prevenção à saúde e qualidade de vida no trabalho do servidor no âmbito das unidades administrativas/ acadêmicas da UFPA, respaldada pelos exames periódicos em saúde e ações conjuntas de promoção e prevenção à saúde.

Dentre elas a CAPS garante as atividades relativas ao Projeto de Atenção Biopsicossocial aos servidores da UFPA, com o intuito de contribuir com a promoção da saúde biopsicossocial e qualidade de vida do servidor e dependentes por meio de ações preventivas e educativas. Além disso, realizar o apoio aos quadros de sofrimento psíquico resultantes de problemas sociais e psicológicos no contexto interno ou externo da instituição.

A ação de Promoção e Prevenção à Saúde do Servidor Público Federal da UFPA ocorreu nos dias 26 e 27 de maio de 2015, das 09h às 12h, no Auditório da Pró-Reitora de Administração - PROAD. Nesse período foram disponibilizadas informações sobre os serviços de saúde oferecidos pela UFPA e orientações nutricionais, saúde vocal, prevenção à hipertensão e doenças crônicas e breves abordagens psicossociais.

A CAPS disponibilizou folders divulgando as ações e serviços oferecidos ao servidor e realizou breves abordagens orientadas por instrumentais específicos para obter informações sobre demandas biopsicossociais. No mesmo período, foram disponibilizadas abordagens psicossociais individuais, nas quais foram atendidos 14 servidores da UFPA, com uma indicação encaminhamento ao Programa de Assistência Psicossocial do Servidor - PAPS (Gráfico 12).

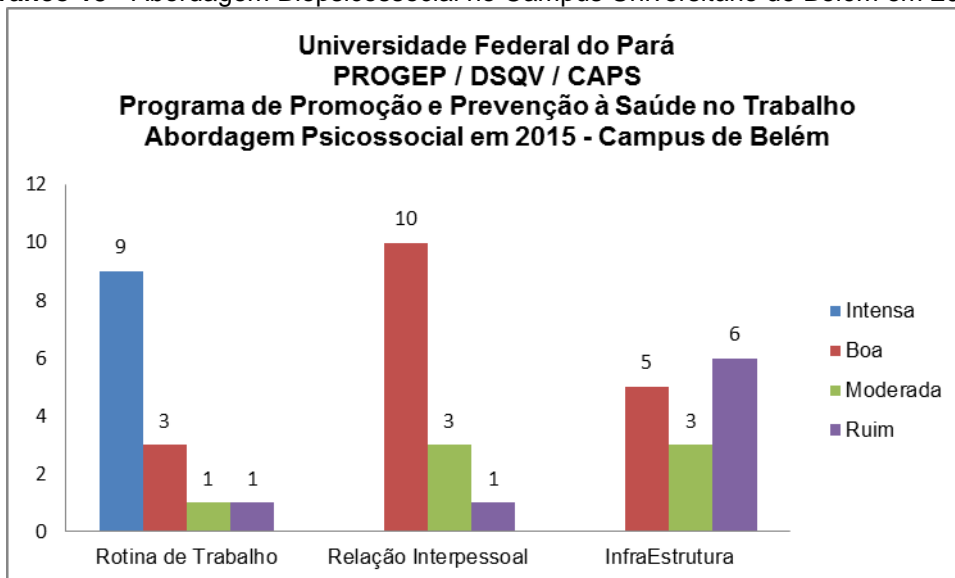
Gráfico 12 - Ações de promoção à saúde realizada no Campus Universitário de Belém em 2015.



Fonte: Coordenadoria de Assistência Psicossocial - CAPS (Dezembro, 2015).

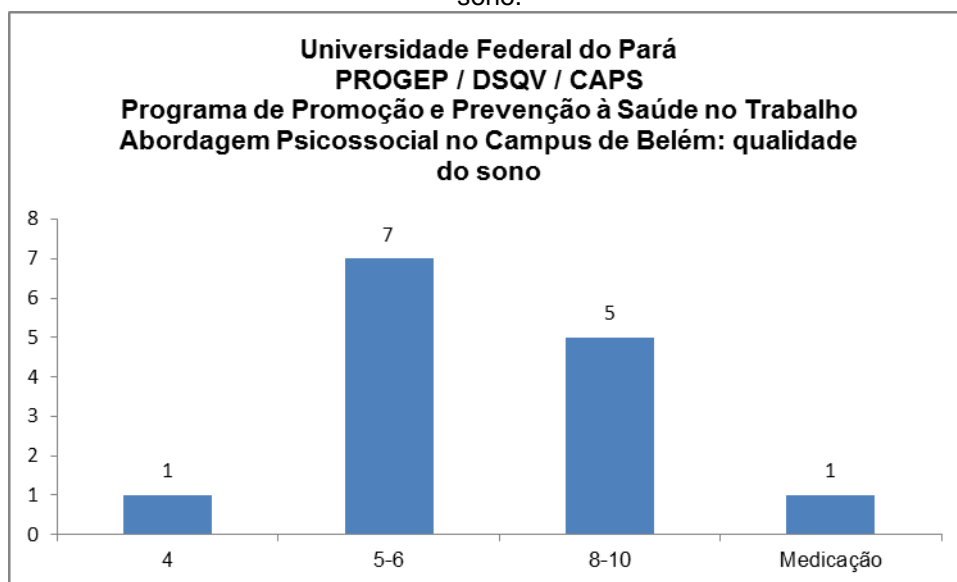
Com relação às entrevistas realizadas, com amostra de 14 servidores da unidade, foram obtidos os seguintes dados referentes à saúde biopsicossocial do servidor, constante no Gráfico 13.

Gráfico 13 - Abordagem Biopsicossocial no Campus Universitário de Belém em 2015.



Fonte: Coordenadoria de Assistência Psicossocial - CAPS (Dezembro, 2015).

Gráfico 14 - Abordagem Biopsicossocial no Campus Universitário de Belém em 2015: Qualidade do sono.



Fonte: Coordenadoria de Assistência Psicossocial - CAPS (Dezembro, 2015).

Com relação à saúde foram identificadas duas demandas com sugestões de ações para a Unidade e para esta Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida.

1) **Falta de tempo para atividades físicas:** promover caminhadas e sessões de exercício físico ao ar livre, no início da manhã e final da tarde, com instrução de um educador físico, aproveitando a exuberante vista natural do Campus; Executar o Projeto para Construção de Academia para o Servidor.

2) **Demanda intensa de trabalho, que envolve rotina com atividades repetidas, permanecer tempo significativo sentado e manuseio constante de computador:** oferecer durante jornada de trabalho sessões de alongamentos, massagens e ginástica laboral no decorrer da jornada de trabalho.

Mediante as informações obtidas com os servidores, avalia-se que seria interessante inserir as seguintes ações de saúde:

- Campanhas e ações de prevenção a doenças não transmissíveis;
- Campanhas de vacinação contra gripe;
- Oficinas psicossociais sobre sobrecarga de trabalho, administração do tempo, relações interpessoais no trabalho e outras;
- Orientações da área de vigilância sobre adequação física dos ambientes de trabalho.

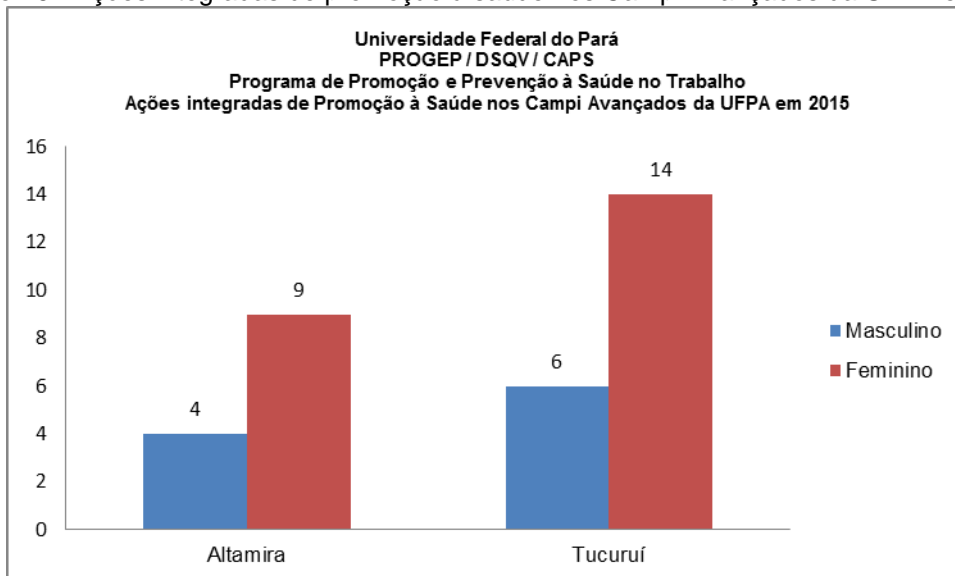
A ação de Interiorização ocorreu no Campus de Altamira nos dias 24 e 25/02/2015. Em 24/02/2015 a equipe da DSQV realizou reunião técnica com os gestores do Campus de Altamira.

Os representantes do Campus de Altamira mencionaram algumas ações realizadas e voltadas à qualidade de vida do servidor: 1) Projeto de Extensão “Ginástica Laboral”, em apreciação, aguardando aprovação. 2) Atendimento psicossocial clínico aos servidores.

Em reunião com coordenadores e dirigentes daquele Campus os representantes da DSQV propuseram a criação da Unidade de Extensão da Unidade SIASS/UFGPA, com a descentralização das ações de promoção à saúde e Perícia Oficial do Campus de Belém e proximidade dos servidores daquele Município.

Foram disponibilizadas abordagens psicossociais individuais, nas quais foram atendidos 09 servidores da UFGPA, com 01 encaminhamento ao Centro de Atenção Psicossocial - CAPS de Altamira, 03 orientações para realizar acompanhamento psicossocial através de Rede de Plano de Saúde Privada já acessada pelos servidores e 05 orientações gerais de saúde, sem demandas de encaminhamentos específicos.

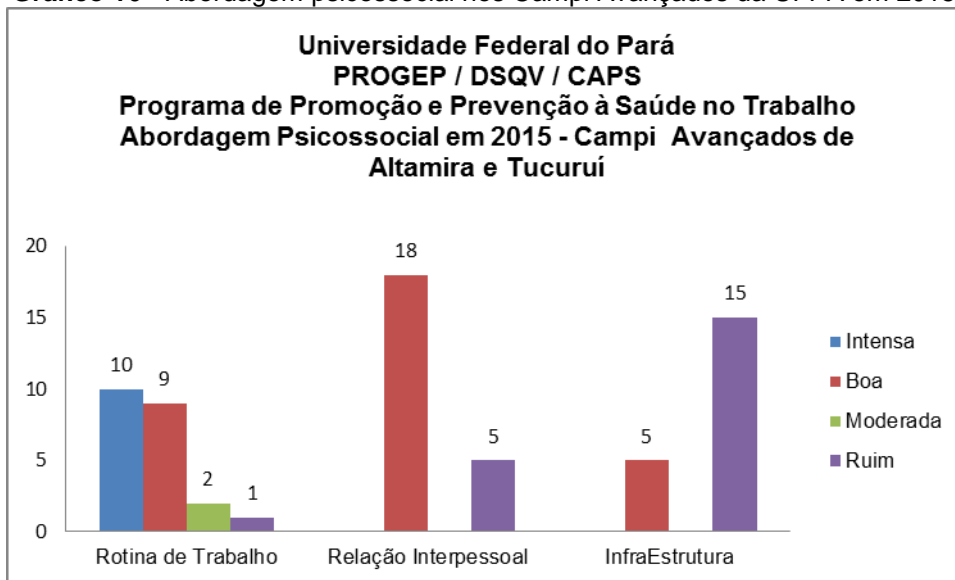
Gráfico 15 - Ações integradas de promoção à saúde nos Campi Avançados da UFGPA em 2015.



Fonte: Coordenadoria de Assistência Psicossocial - CAPS (Dezembro, 2015).

A ação de Interiorização ocorreu no Campus de Tucuruí nos dias 19 e 21/08/2015. No Gráfico 16 apresentam-se os resultados das abordagens psicossociais e individuais, nas respectivas localidades (Altamira e Tucuruí).

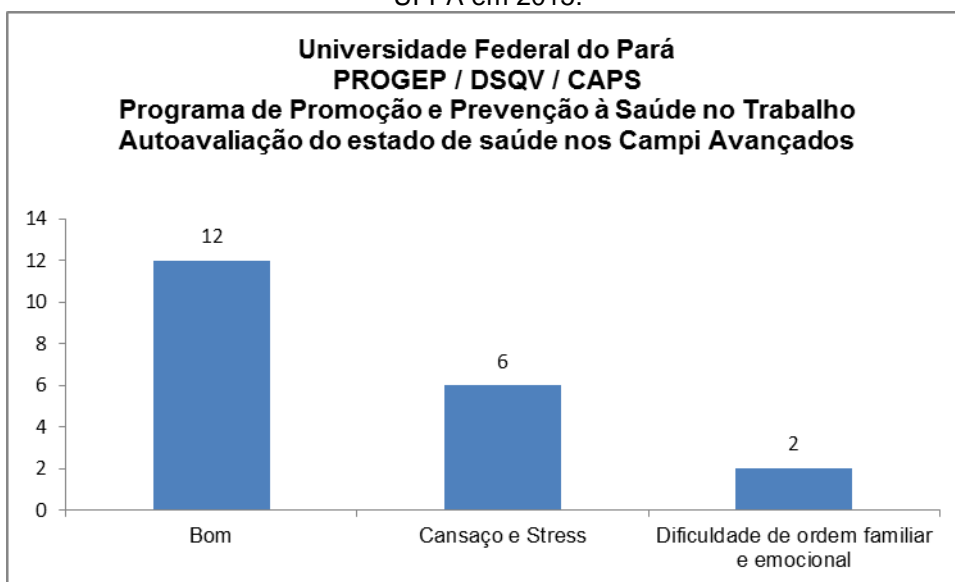
Gráfico 16 - Abordagem psicossocial nos Campi Avançados da UFPA em 2015.



Fonte: Coordenadoria de Assistência Psicossocial - CAPS (Dezembro, 2015).

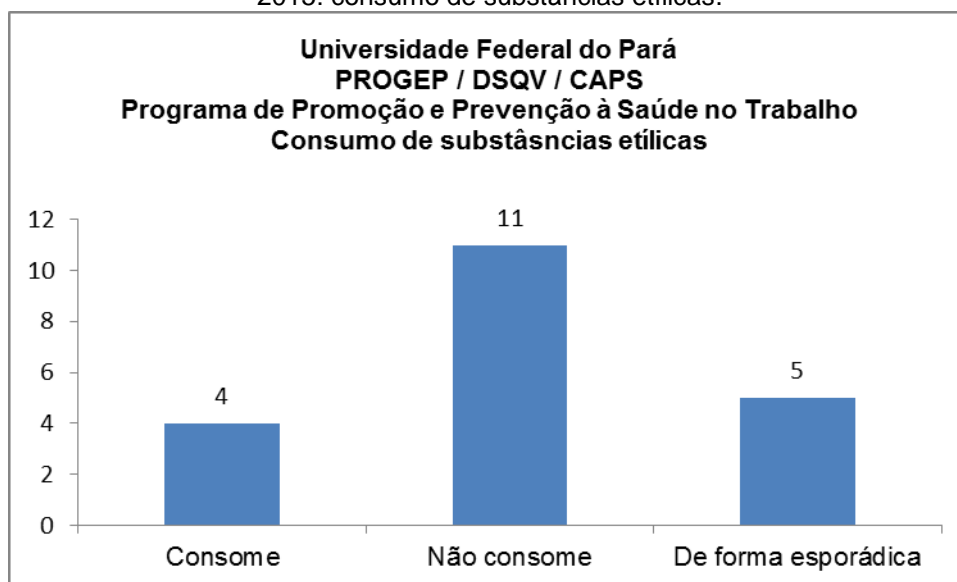
Foram aplicados questionários psicossociais com os servidores com a finalidade de obter informações sobre a qualidade de vida no trabalho e processos de saúde.

Gráfico 17 - Autoavaliação do estado de saúde dos servidores lotados nos Campi Avançados da UFPA em 2015.



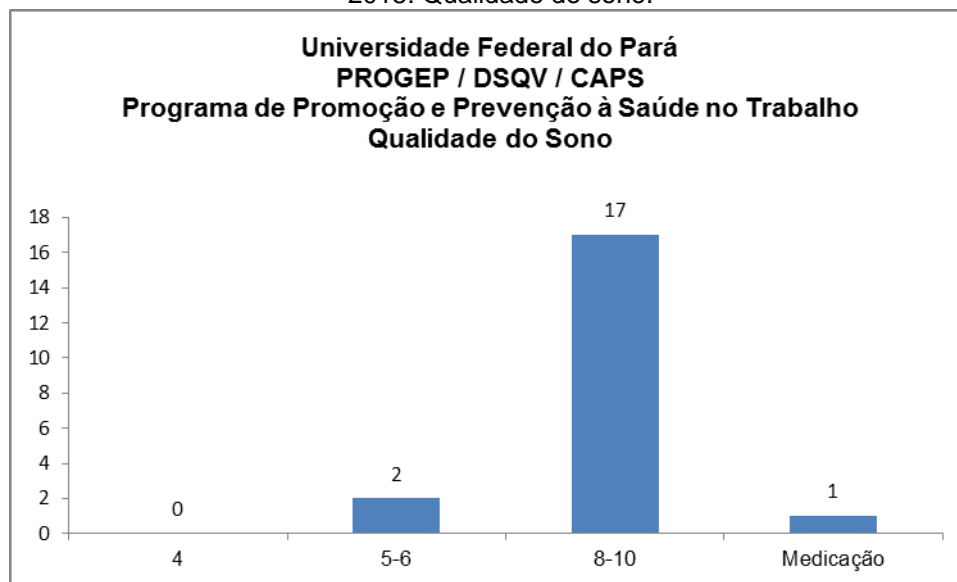
Fonte: Coordenadoria de Assistência Psicossocial - CAPS (Dezembro, 2015).

Gráfico 18 - Abordagem Biopsicossocial nos Campi Avançados de Altamira e Tucuruí em Belém em 2015: consumo de substâncias etílicas.



Fonte: Coordenadoria de Assistência Psicossocial - CAPS (Dezembro, 2015).

Gráfico 19 - Abordagem Biopsicossocial nos Campi Avançados de Altamira e Tucuruí em Belém em 2015: Qualidade de sono.



Fonte: Coordenadoria de Assistência Psicossocial - CAPS (Dezembro, 2015).

Mediante as informações obtidas com os servidores, avalia-se que seria interessante desenvolver no referido Campus as seguintes ações de saúde:

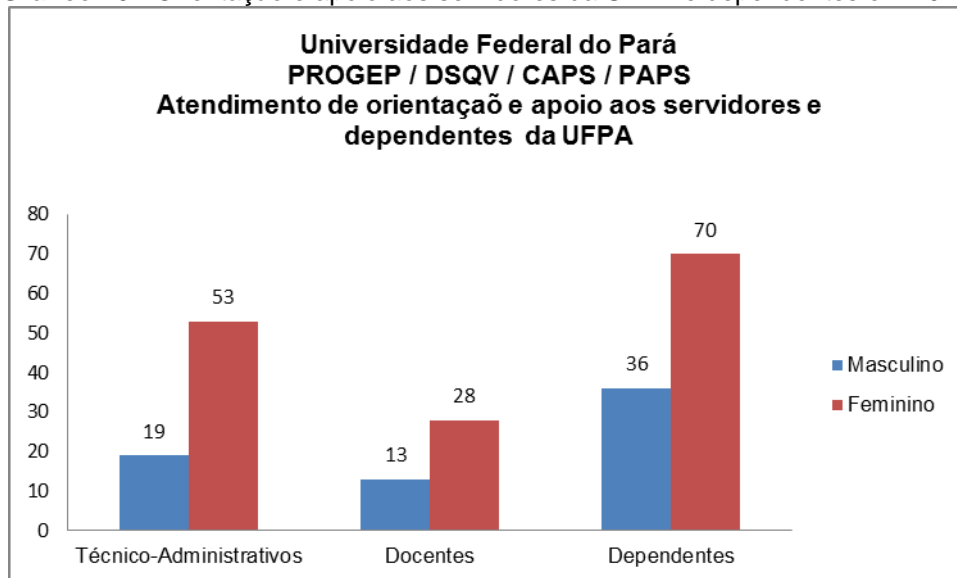
- Campanhas e ações de prevenção a doenças não transmissíveis;
- Campanhas de multivacinação;
- Oficinas psicossociais que trate da sobrecarga de trabalho e administração do tempo;

- Orientações na área de vigilância sobre adequação física dos ambientes de trabalho.

4.3.2.3.1 Programa de Atenção Psicossocial - PAPS

Em parceria com a Fundação Hospital das Clínicas Gaspar Viana - FHCGV, a Universidade Federal do Pará, por meio da Coordenadoria de Assistência Psicossocial - CAPS - Programa de Atenção Psicossocial aos Servidores e Dependentes, atenderam-se 40 servidores, 21 dependentes e 01 agregado para orientação psicossocial. Além desse público, a FHCGV fez o atendimento por demanda espontânea de 157 pacientes vinculados à UFPA, conforme demonstra o Gráfico 20, perfazendo um total de 219 atendimentos.

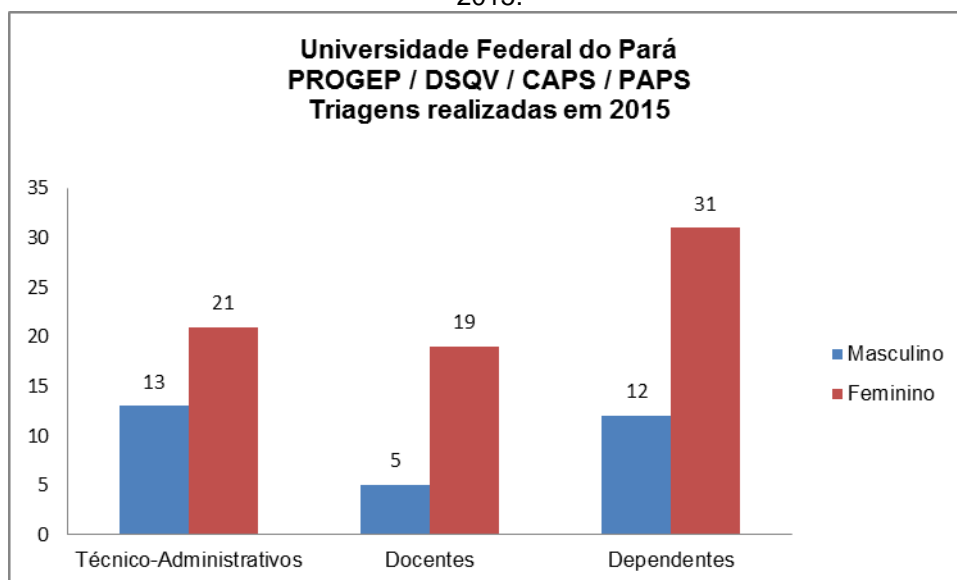
Gráfico 20 - Orientação e apoio aos servidores da UFPA e dependentes em 2015.



Fonte: Coordenadoria de Assistência Psicossocial - PAPS (Dezembro, 2015).

Desse total, 101 atendimentos passaram por triagem para avaliar a necessidade de cunho psicológico, social, familiar ou conjugal para os devidos encaminhamentos (Gráfico 21).

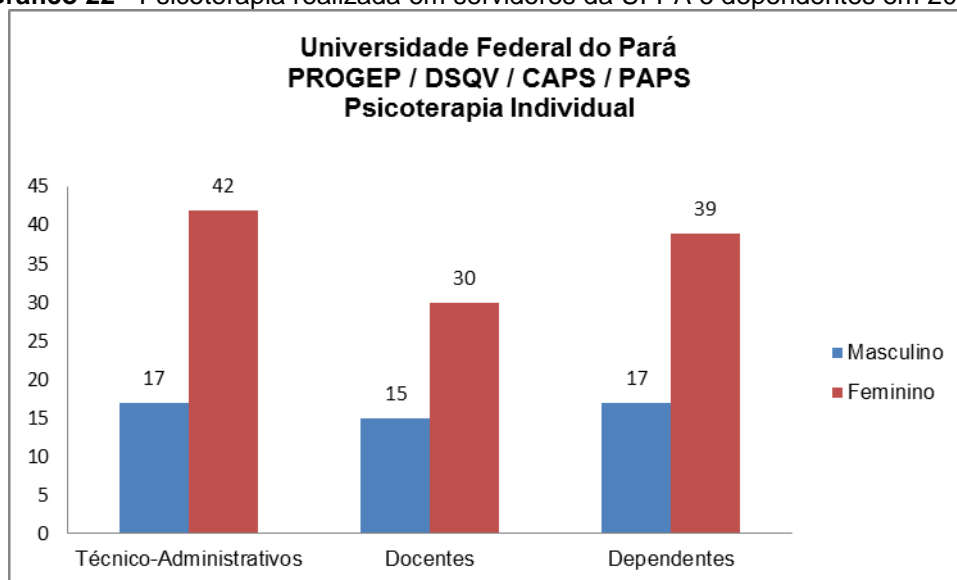
Gráfico 21 - Triagem para encaminhamento realizada em servidores da UFPA e dependentes em 2015.



Fonte: Coordenadoria de Assistência Psicossocial - PAPS (Dezembro, 2015).

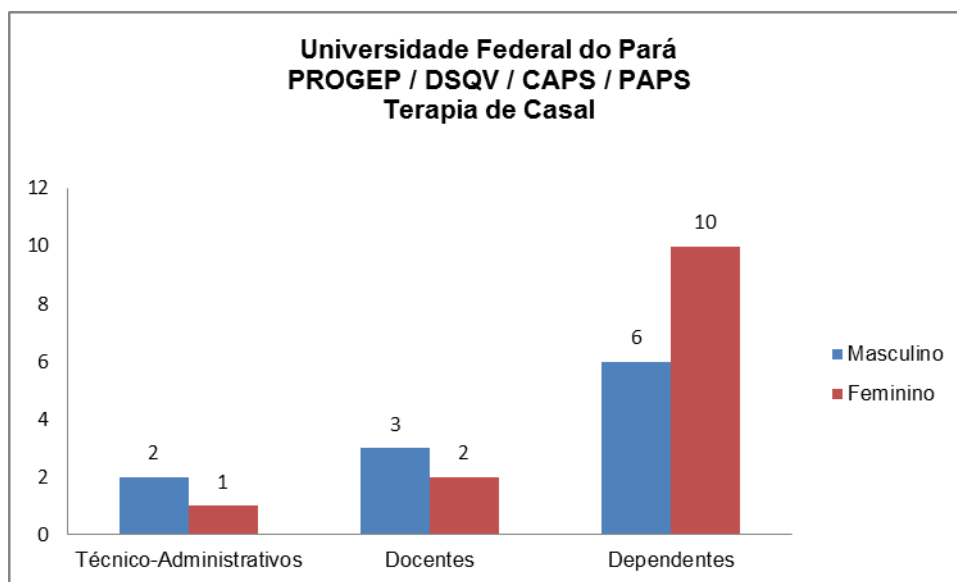
Após triagem, os casos foram encaminhados para atendimento, conforme descrito nos Gráficos 22 a 28.

Gráfico 22 - Psicoterapia realizada em servidores da UFPA e dependentes em 2015.



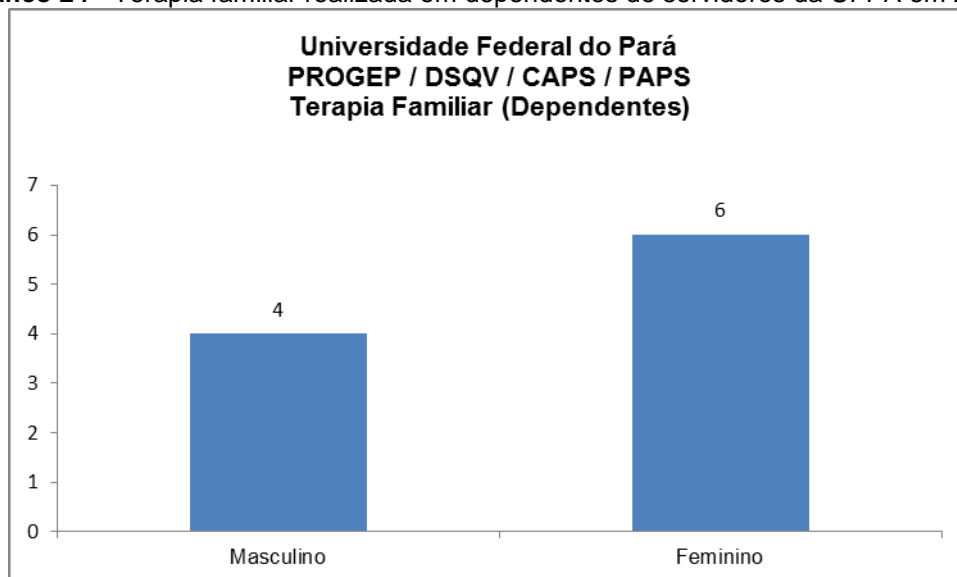
Fonte: Coordenadoria de Assistência Psicossocial - PAPS (Dezembro, 2015).
Observação: as sessões de psicoterapia tiveram duração de 60 minutos.

Gráfico 23 - Terapia de casal realizada em servidores da UFPA e dependentes em 2015.



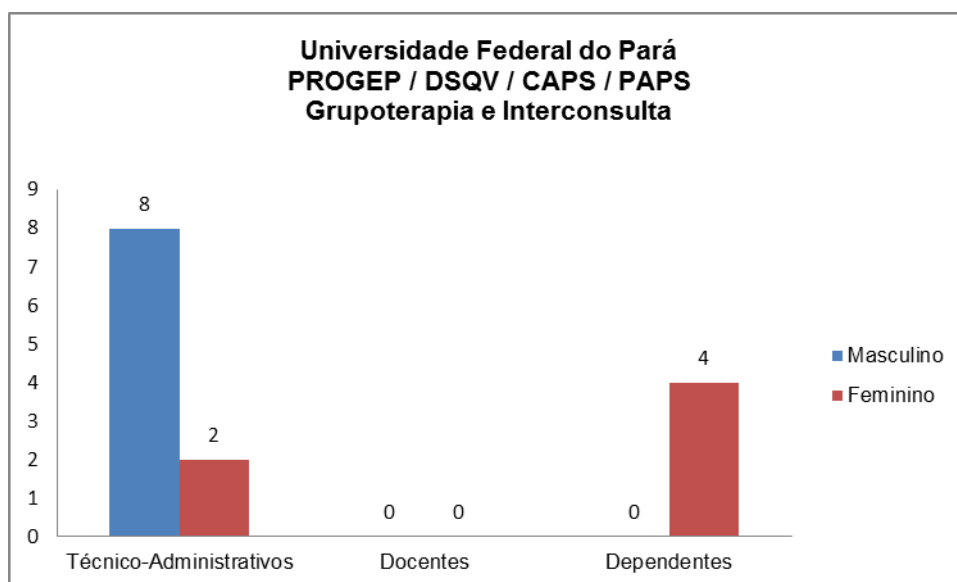
Fonte: Coordenadoria de Assistência Psicossocial - PAPS (Dezembro, 2015).
Observação: as sessões de psicoterapia tiveram duração de 60 minutos.

Gráfico 24 - Terapia familiar realizada em dependentes de servidores da UFPA em 2015.



Fonte: Coordenadoria de Assistência Psicossocial - PAPS (Dezembro, 2015).
Observação: as sessões de psicoterapia tiveram duração de 60 minutos.

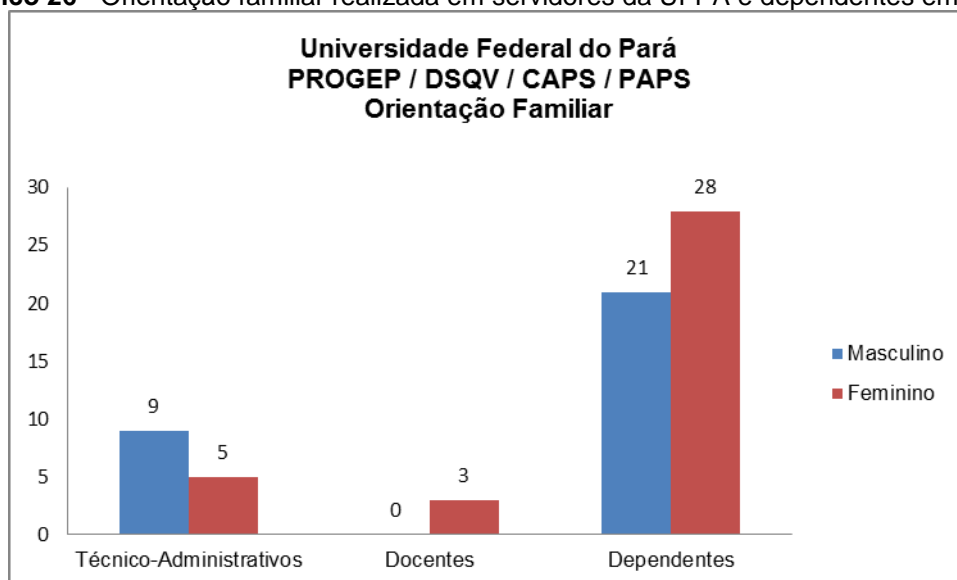
Gráfico 25 - Grupoterapia e interconsulta realizada em servidores da UFPA e dependentes em 2015.



Fonte: Coordenadoria de Assistência Psicossocial - PAPS (Dezembro, 2015).

As sessões de grupoterapia duram em média 90 minutos e de interconsulta facilitam o diagnóstico e processo terapêutico.

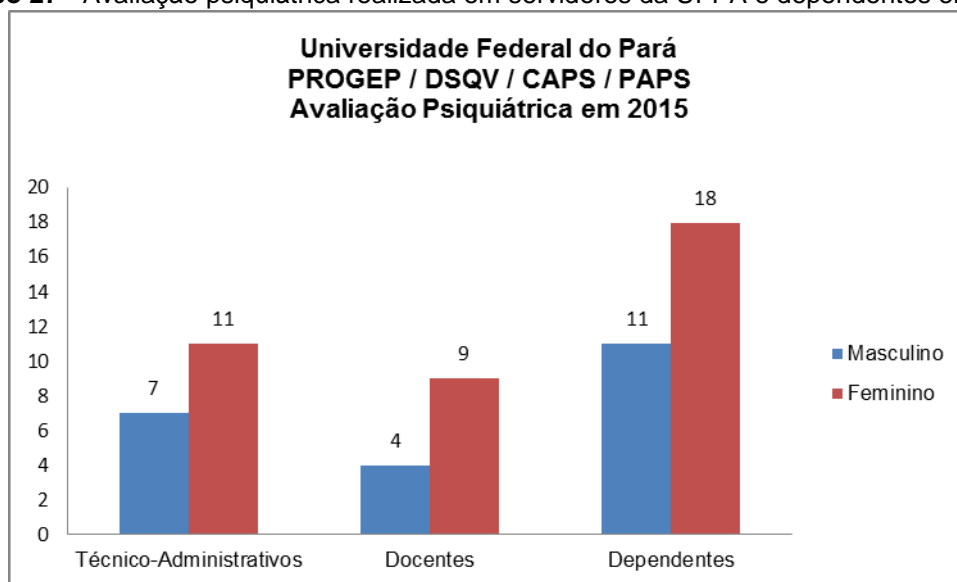
Gráfico 26 - Orientação familiar realizada em servidores da UFPA e dependentes em 2015.



Fonte: Coordenadoria de Assistência Psicossocial - PAPS (Dezembro, 2015).

As orientações familiares têm por objetivo subsidiar o atendimento terapêutico. Em 2015 foram realizadas 60 avaliações psiquiátricas, conforme demonstra o Gráfico 27.

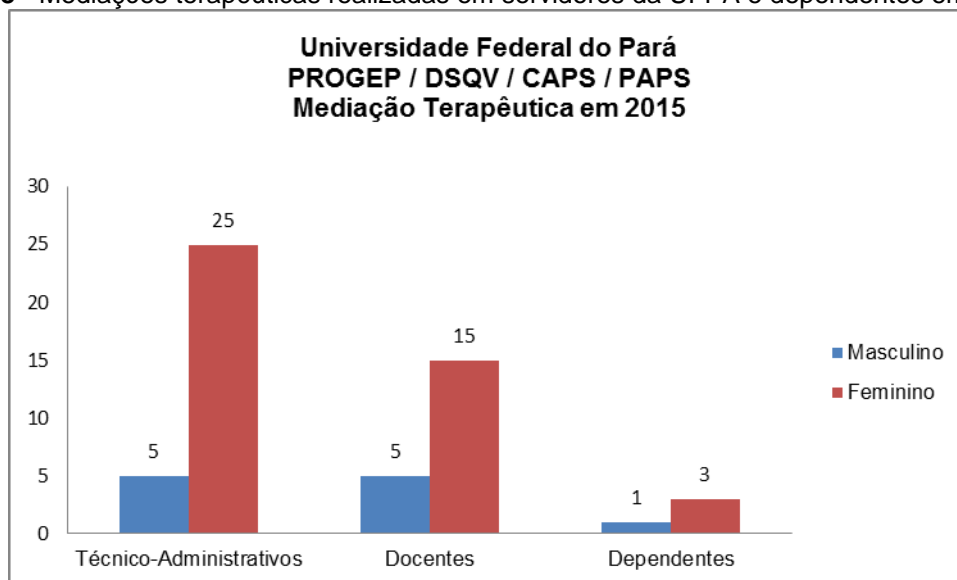
Gráfico 27 - Avaliação psiquiátrica realizada em servidores da UFPA e dependentes em 2015.



Fonte: Coordenadoria de Assistência Psicossocial - PAPS (Dezembro, 2015).

Visando a reflexão sobre o processo terapêutico foram realizadas 54 mediações terapêuticas, conforme Gráfico 28.

Gráfico 28 - Mediações terapêuticas realizadas em servidores da UFPA e dependentes em 2015.



Fonte: Coordenadoria de Assistência Psicossocial - PAPS (Dezembro, 2015).

4.3.2.4 Ações de Vigilância à Saúde do Servidor

A Coordenadoria de Vigilância à Saúde do Servidor (CVSS)/ Unidade SIASS/ UFPA desenvolve ações de promoção à saúde, prevenção e vigilância dos

ambientes de trabalho e perícia oficial em saúde na UFPA, integrada a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Servidor Público Federal e alinhada ao Plano de Desenvolvimento da Unidade (PDU) e ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

A CVSS alinhou suas ações ao a) Programa de Promoção e Prevenção à Saúde no Trabalho, por meio dos Projetos “De Olho na Saúde”; b) Programa de Vigilância e Segurança no Trabalho dos Servidores da UFPA, por meio dos Projetos de “Vigilância dos Ambientes de Trabalho”, “Projeto CISSP/UFPA”, “Projeto Servidor Informado é Servidor Seguro” e c) Programa de Interiorização das Ações da PASS/SIASS, respaldados pelos objetivos estratégicos da DSQV/PROGEP.

A CVSS tem por objetivos:

a) promover a saúde, prevenir doenças e contribuir para melhoria da qualidade de vida dos servidores da UFPA, identificando os agravos biopsicossociais e riscos nos processos de trabalho, em obediência às orientações epidemiológicas, propondo medidas educativas, interativas e corretivas pela equipe multiprofissional.

b) avaliar capacidade laborativa de servidores, dependentes, aposentados e pensionistas, por intervenção de médicos “peritos” e “odontólogos”, subsidiados pela equipe multiprofissional, para concessão de benefícios e direitos previstos em lei; bem como discentes “portadores” de “deficiência” candidatos às cotas para ingresso na UFPA e candidatos aprovados em concurso público para efetivação no cargo (exame de investidura).

c) mapear ambientes, organização e processos de trabalho, em Equipe Multiprofissional - em nível individual (PPP) e coletivo (laudos e relatórios dos ambientes e processos de trabalho e mapas de risco), com apoio da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público da UFPA, garantindo processo de aprendizagem, proteção, segurança na área de vigilância e do trabalho, bem como responsabilidade socioambiental aos servidores da Instituição.

4.3.2.4.1 Exames Periódicos em Saúde

O exame periódico em saúde dos servidores efetivos da UFPA (Ação: 2004.0002 - Assistência Médica aos servidores e empregados - Exames Periódicos)

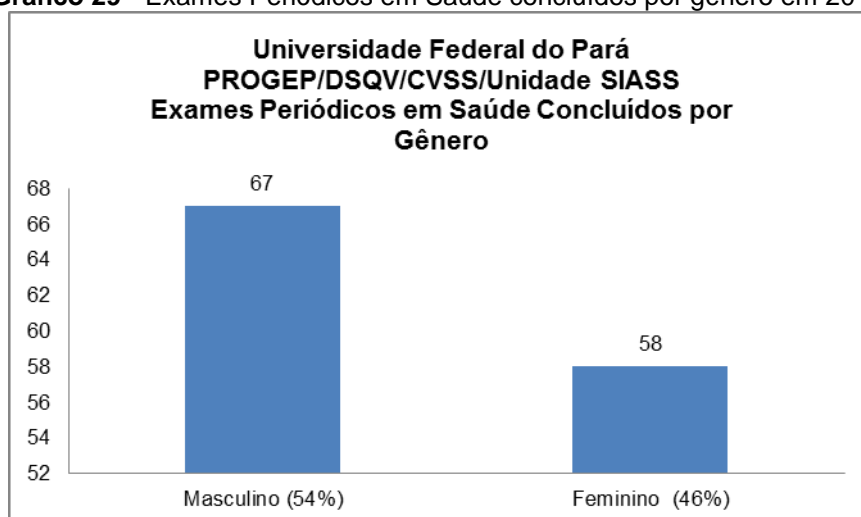
integra o “Programa de Promoção e Prevenção à Saúde no Trabalho” - Projeto “De olho na saúde”, com dotação orçamentária anual de R\$ 416.020,00 e complementação de R\$ 543.224,00, totalizando R\$ 959.244,00 (Lei + Créditos) no triênio 2014/2016. É ação contínua de promoção e vigilância enquanto cuidado permanente no diagnóstico e rastreamento das condições de saúde dos servidores da UFPA prevista na LOA (Decreto nº 6.856, de 25/05/2009).

Todavia, em razão do ano atípico em função da greve dos servidores públicos federais e cortes orçamentários internos, impossibilitando a intervenção em cinco campi avançados, foram convocados 1.254 servidores técnico-administrativos e docentes lotados das Unidades Administrativas/ Acadêmicas do Campus de Belém e Campi Avançados de Altamira, Tucuruí, Bragança, Castanhal e Abaetetuba, para atendimento por meio de Convênio de Adesão entre a UFPA e o GEAP Autogestão em Saúde com adesão mínima de 125 servidores.

A equipe de suporte operacional visitou os Campi Universitários de Altamira, Tucuruí, Bragança, Castanhal e Abaetetuba, para divulgar as ações de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho, conduzidas pela DSQV/CVSS; credenciar/habilitar servidores para acesso no portal SIAPENET (Módulo Servidor – SIGEPE); emitir guias de encaminhamento e orientar convocados sobre realização pela rede credenciada dos exames laboratoriais, clínicos e de imagem que subsidiam os exames periódicos em saúde.

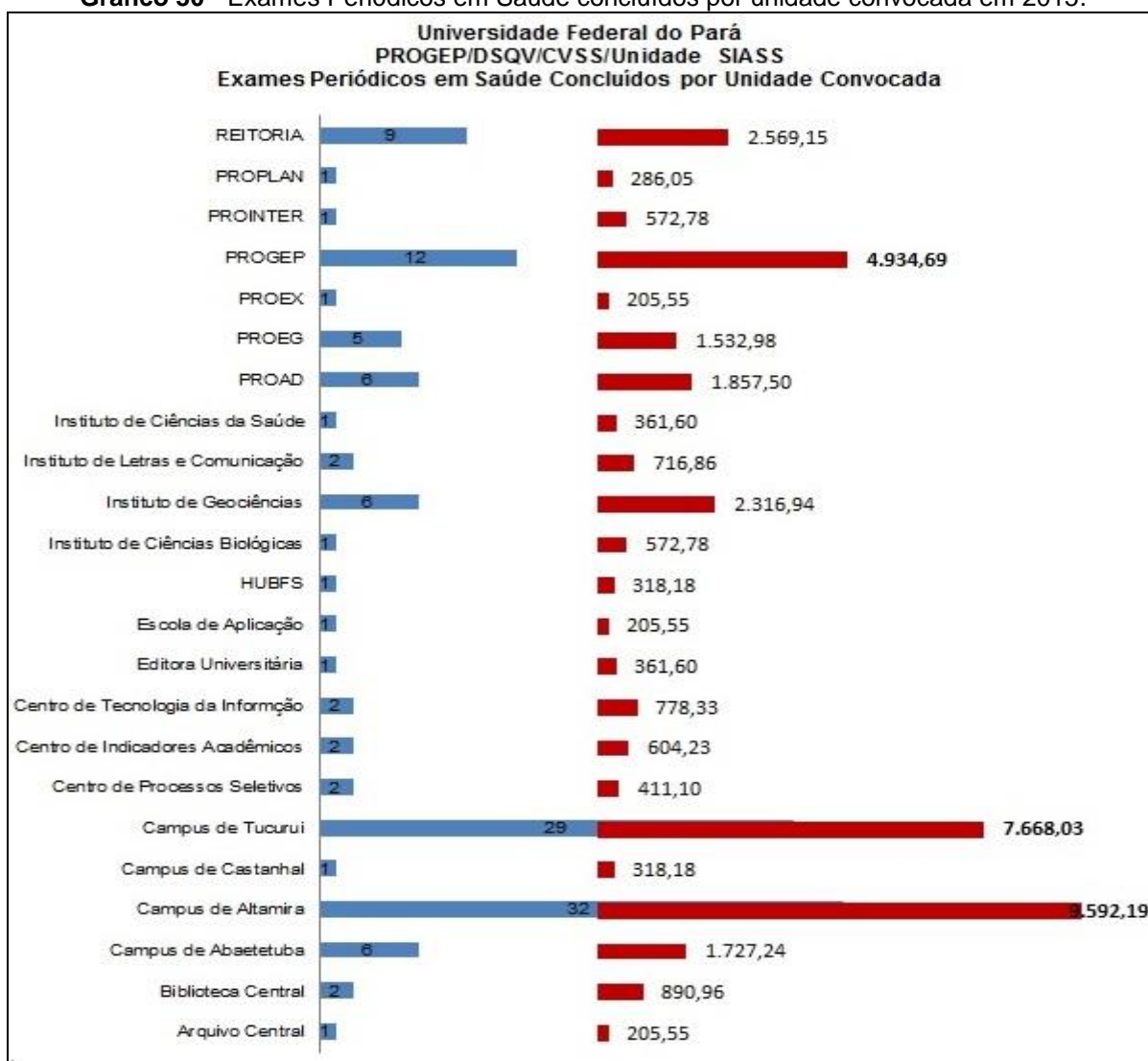
A visita técnica de intervenção da equipe multiprofissional composta por Médico do Trabalho, Nutricionista, Enfermeiro, Assistente Social, Psicólogo, Psiquiatra e Auxiliar de Enfermagem, para realizar as ações de promoção à saúde aos servidores daqueles campi, ocorreu nos meses de maio a outubro/2015 com finalização dos exames periódicos dos servidores lotados em Altamira, Tucuruí e Abaetetuba e Unidades Administrativas convocadas no Campus de Belém (Gráfico 29).

Gráfico 29 - Exames Periódicos em Saúde concluídos por gênero em 2015.



Fonte: Coordenadoria de Vigilância à Saúde do Servidor - CVSS (Dezembro, 2015).

Gráfico 30 - Exames Periódicos em Saúde concluídos por unidade convocada em 2015.

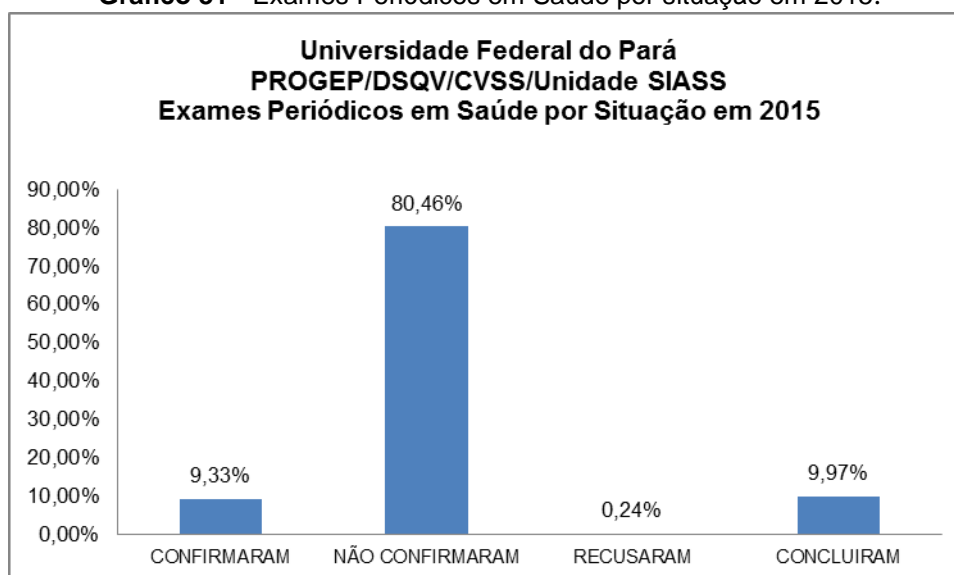


Fonte: Coordenadoria de Vigilância à Saúde do Servidor - CVSS (Dezembro, 2015).

Exame Periódico em Saúde 2014-2016

- Dotação Orçamentária: 959.244,00
- Recursos Utilizados: 39.008,02
- Liquidado: R\$ 16.941,30 (pagamento glosado por inconsistências encontradas nas faturas de cobrança encaminhadas pelo GEAP AUTOGESTÃO EM SAÚDE).
- Convocados no período de 30/11/2014 a 30/12/2015: 1.254 servidores.
- Exames Finalizados: 125 servidores (10% do total de convocações).

Gráfico 31 - Exames Periódicos em Saúde por situação em 2015.



Fonte: Coordenadoria de Vigilância à Saúde do Servidor - CVSS (Dezembro, 2015).

4.3.2.4.2 Perfil Epidemiológico dos servidores da UFPA

O perfil epidemiológico dos servidores técnico-administrativos e docentes da Universidade Federal do Pará (capital e interior) avançou 10% da meta prevista em 2015 que era de 40%, com atualização do perfil socioprofissional e elaboração de questionário digital, em parceria com o Centro de Tecnologia da Informação e Comunicação - CTIC, que será disponibilizado no SIGRH para coleta de dados sobre o histórico ocupacional, antecedentes pessoais, familiares e hábitos pessoais dos servidores da UFPA, que possam contribuir com: a) elaboração do mapa de riscos à saúde do servidor; b) análise das características da natureza do trabalho causadoras da exposição aos riscos e a condição de saúde-doença no ambiente laboral e fora dele; c) identificação das circunstâncias em que decorre o aparecimento de transtornos mentais nos servidores e e) elaboração de propostas de enfrentamento dos fatores agravantes no quadro de saúde dos servidores da Instituição.

Tabela 31 - Perfil epidemiológico socioprofissional dos servidores ativos da UFPA em 2015.

Lotação	Nº Serv.	%	Méd. Idade	Média Rem.	DOC	%	TEC	%	MASC	%	FEM	%	AP	%	IDH (local)
UFPA total	4.819	100%	47,29	7.507,84	2424	50,30	2395	49,70	2322	48,18	2497	51,82	732	15,19	0,646
CAMPUS UNIV. DE BELÉM	4.154	86,20%	48,61	7.601,54	1937	46,63	2217	53,37	1940	46,70	2214	53,30	724	17,43	0,746
CAMPUS UNIV. DE ABAETETUBA	80	1,66%	39,04	6.420,70	59	73,75	21	26,25	45	56,25	35	43,75	0	0	0,628
CAMPUS UNIV. DE ALTAMIRA	108	2,24%	38,13	6.957,92	83	76,85	25	23,15	61	56,48	47	43,52	1	0,93	0,665
CAMPUS UNIV. DE ANANINDEUA	20	0,42%	35,80	5.326,87	9	45,00	11	55,00	12	60,00	8	40,00	0	0	0,718
CAMPUS UNIV. DE BRAGANCA	105	2,18%	42,06	7.575,68	82	78,10	23	21,90	55	52,38	50	47,62	1	0,95	0,600
CAMPUS UNIV. DE CASTANHAL	141	2,93%	40,99	7.636,93	101	71,63	40	28,37	72	51,06	69	48,94	5	3,55	0,673
CAMPUS UNIV. DE TUCURUI	57	1,18%	34,09	6.298,38	40	70,18	17	29,82	38	66,67	19	33,33	0	0	0,666
CAMPUS UNIV. MARAJÓ BREVES	56	1,16%	37,21	5.571,84	41	73,21	15	26,79	35	62,50	21	37,50	0	0	0,503
CAMPUS UNIV. MARAJÓ SOURE	20	0,42%	40,45	6.994,90	11	55,00	9	45,00	10	50,00	10	50,00	1	5,00	0,615
CAMPUS UNIV. TOCANTINS CAMETA	78	1,62%	37,88	7.033,87	61	78,21	17	21,79	54	69,23	24	30,77	0	0	0,577

Fonte: Centro de Tecnologia da Informação e Comunicação - PROGEP (UFPA), junho de 2015.

4.3.2.5 Ações de Perícia Oficial em Saúde

A CVSS/Unidade SIASS/UFPA desenvolveu o atendimento de Perícia Oficial em Saúde de servidores da UFPA, aposentados, pensionistas, discentes e pessoas com deficiência (PCD); servidores pertencentes aos órgãos partícipes do Acordo de Cooperação Técnica (IFPA e UFRA) até o término do acordo em 30/12/2015, e em trânsito de outras UPAG's, no ano de 2015.

A avaliação da capacidade laboral envolve todo ato pericial no aspecto legal e de controle, subsidiada por parecer da equipe multiprofissional, contemplando o contexto biopsicossocial em que o periciado está envolvido garantindo atendimento humanizador.

No Portal SIAPE-SAÚDE (Módulo de Perícia Oficial em Saúde), foram registrados 17.341 (dezessete mil trezentos e quarenta e um) dias de ausência no trabalho na UFPA, por motivo de doença, licença maternidade (intercorrência grave durante a gestação) e para acompanhar pessoa da família enferma, totalizando 539 afastamentos.

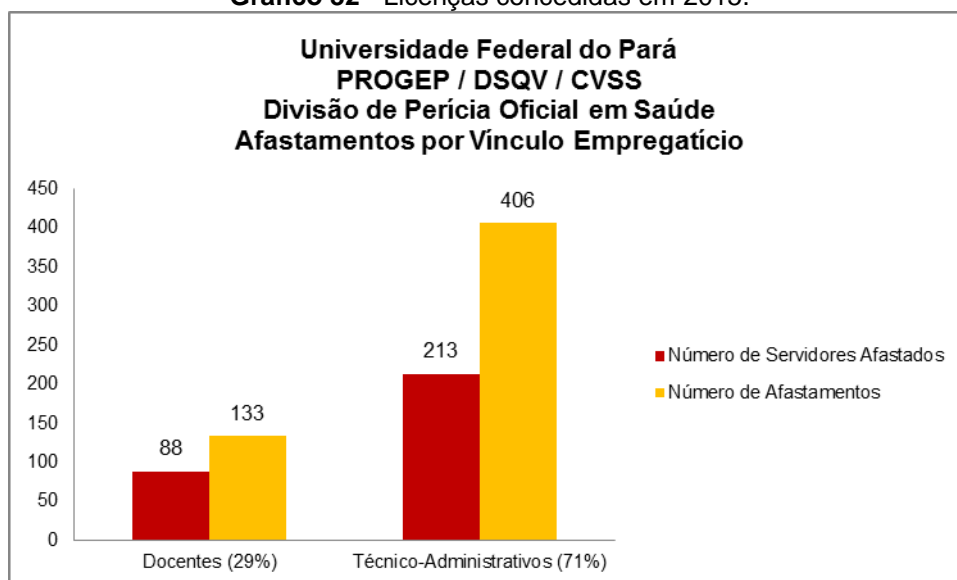
O índice de afastamento, motivado por doenças profissionais e outras naturezas (parto e doença na família), atingiu 1,51% na UFPA.⁴

$$\text{Índice de Afastamento} = \frac{\text{Total de Dias de Ausência no Trabalho}}{(\text{Total de Servidores} \times 20 \text{ dias} \times 12 \text{ meses})} \times 100$$

$$\text{Afastamento} = \frac{17341 \text{ dias}}{(4.799 \text{ servidores} \times 20 \text{ dias} \times 12 \text{ meses})} \times 100 = 1,51\%$$

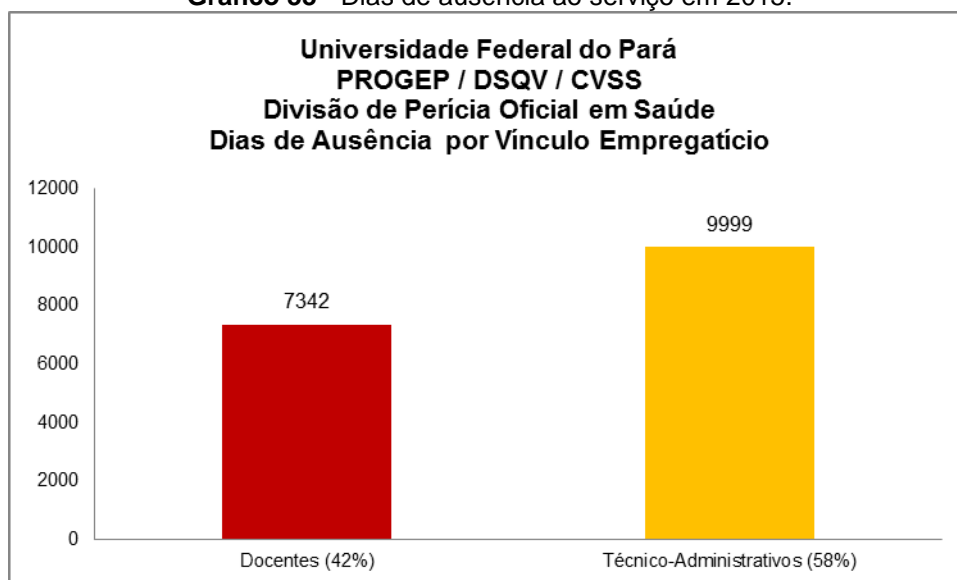
⁴ A fórmula utilizada no cálculo do Absenteísmo é composta pelo Total de Dias Faltosos, Total de Servidores e o Total de Dias Efetivamente Remunerados na UFPA: Total de Ausências/(Total de Servidores x 20 dias x 12). Vale ressaltar que o final de semana é remunerado.

Gráfico 32 - Licenças concedidas em 2015.



Fonte: Coordenadoria de Vigilância à Saúde do Servidor - CVSS (Dezembro, 2015).

Gráfico 33 - Dias de ausência ao serviço em 2015.



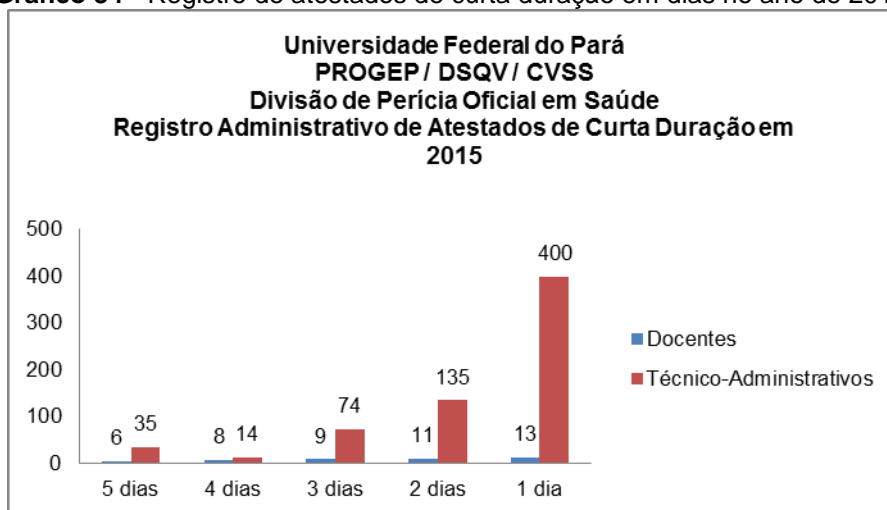
Fonte: Coordenadoria de Vigilância à Saúde do Servidor - CVSS (Dezembro, 2015).

O índice de absenteísmo por motivo de doença do trabalho ou não teve redução de 1,74% (2014), para 1,51% em 2015, o que corresponde a -13,46%, superando a meta prevista no PDU/DSQV/PROGEP de -10%.

Mesmo que as ações de promoção e prevenção à saúde, desenvolvidas pela DSQV, sejam sugeridas pela Organização Mundial da Saúde - OMS e reflitam o perfil de adoecimento da população brasileira, tiveram impacto na diminuição do índice de absenteísmo no trabalho por problemas relacionados à saúde.

Foram identificados segmentos de servidores “adoecidos” e encaminhados para atendimento biopsicossocial por meio de ações integradas da CVSS, CAPS e CQVRS propiciando aos mesmos, melhoria na qualidade de vida no ambiente de trabalho.

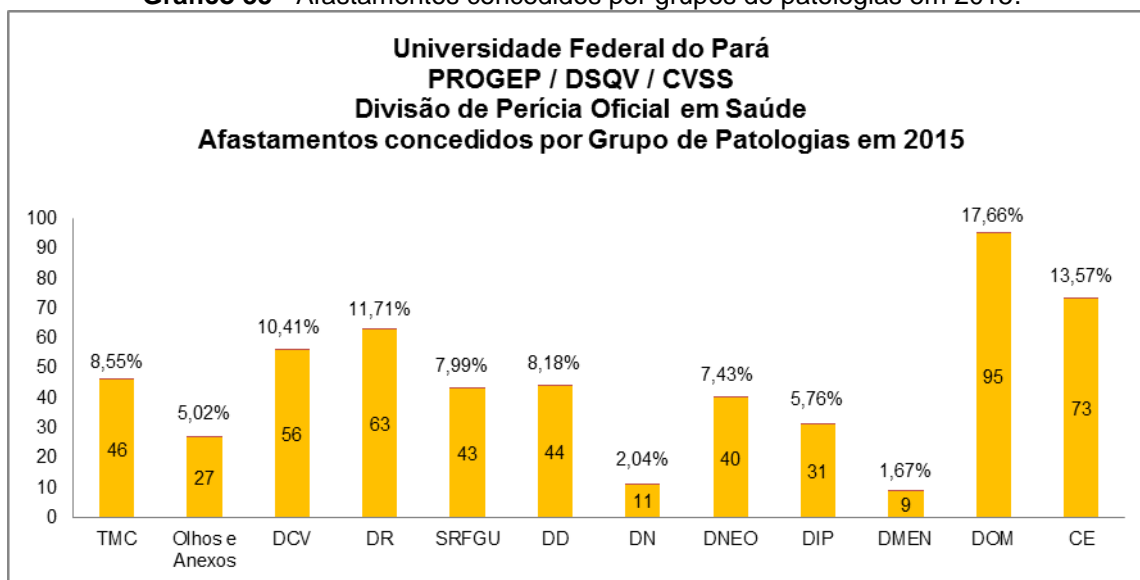
Gráfico 34 - Registro de atestados de curta duração em dias no ano de 2015.



Fonte: Coordenadoria de Vigilância à Saúde do Servidor - CVSS (Dezembro, 2015).

Os afastamentos agrupados por patologias revelam o perfil de adoecimento do quadro de servidores da UFPA em 2015. Entre as principais causas destacaram-se Doenças Osteomusculares (DOM), seguida por Causas Externas (CE), Doenças Respiratórias (DR), Doenças Cardiovasculares (DCV) e Transtornos Mentais e Comportamentais (TCM).

Gráfico 35 - Afastamentos concedidos por grupos de patologias em 2015.



Fonte: Coordenadoria de Vigilância à Saúde do Servidor - CVSS (Dezembro, 2015).

Legenda

TMC = Transtornos mentais e comportamentais

DCV = Doenças cardiovasculares

DR = Doenças respiratórias

DD = Doenças digestivas

DOM = Doenças osteomusculares

CE = Causas Externas

SRFGU = Ocorrências do Sistema Reprodutor Feminino e Genito Urinário

DN = Doenças Neurológicas

DNEO = Doenças Neoplásicas

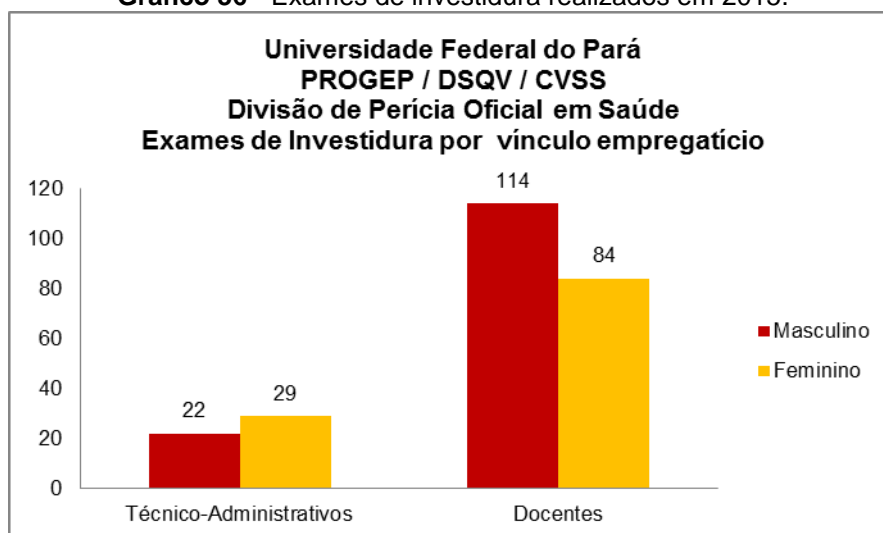
DIP = Doenças Infecciosas e Parasitárias

DMEN = Doenças Metabólicas, Endocrinológicas e Nutricionais.

4.3.2.5.1 Outros atendimentos realizados pela Perícia Oficial em Saúde

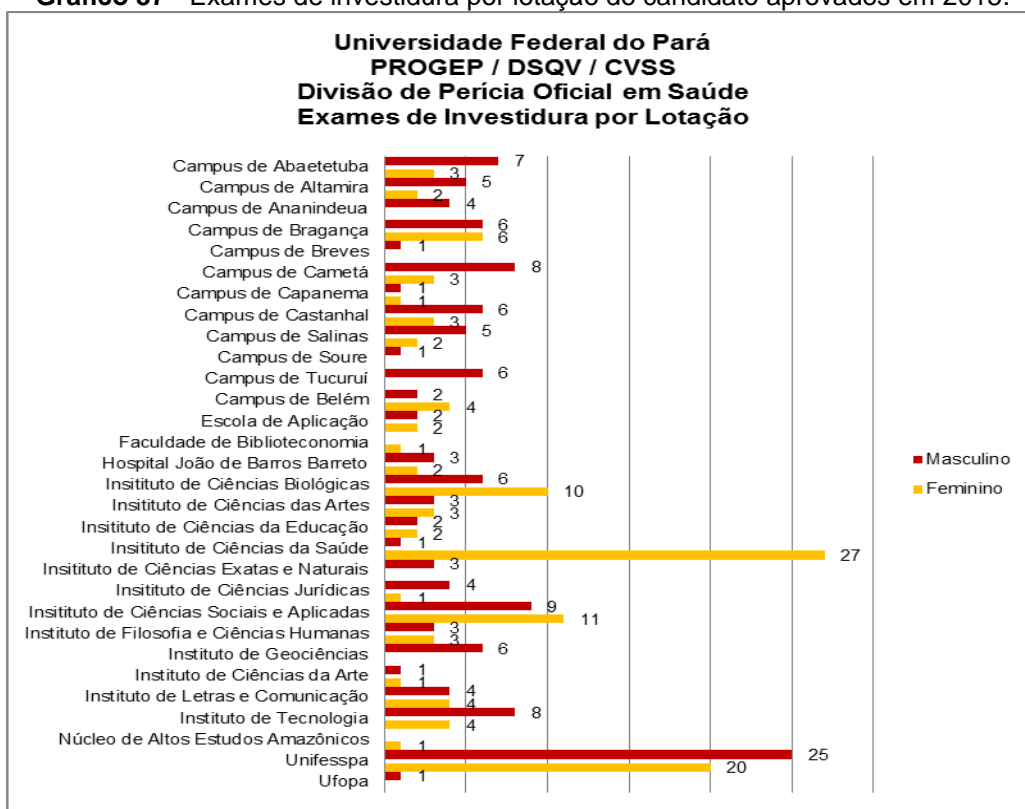
Nos Gráficos 36 a 39 foram agrupados os atendimentos periciais de diversas naturezas realizados pela CVSS/Unidade SIASS, no ano de 2015.

Gráfico 36 - Exames de investidura realizados em 2015.



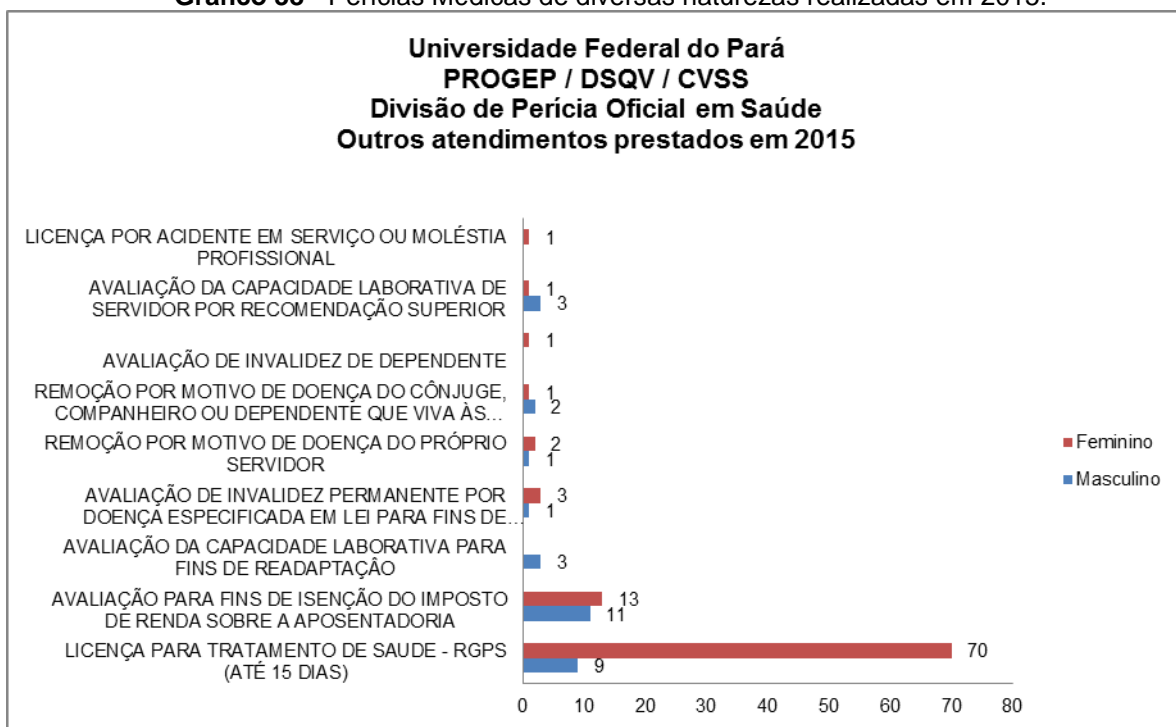
Fonte: Coordenadoria de Vigilância à Saúde do Servidor - CVSS (Dezembro, 2015).

Gráfico 37 - Exames de investidura por lotação do candidato aprovados em 2015.



Fonte: Coordenadoria de Vigilância à Saúde do Servidor - CVSS (Dezembro, 2015).

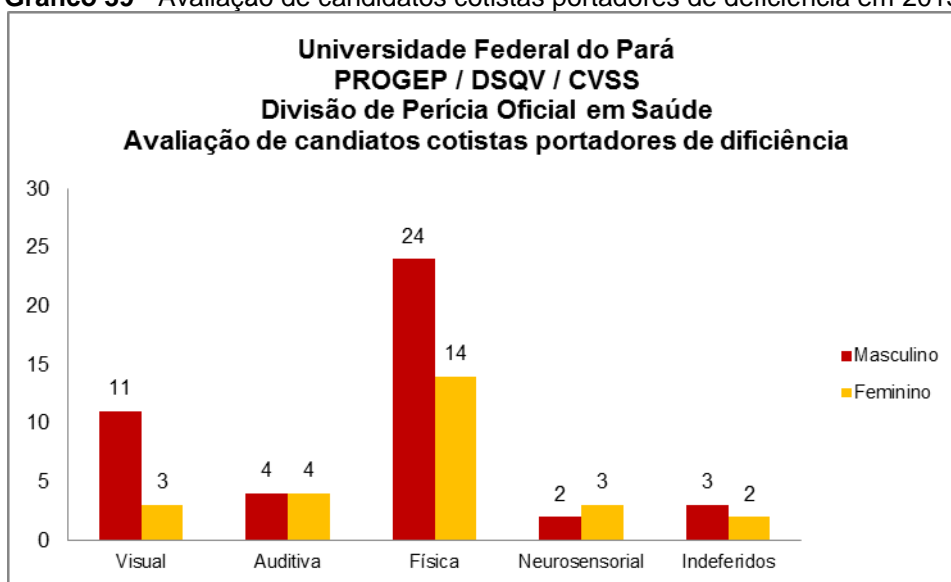
Gráfico 38 - Perícias Médicas de diversas naturezas realizadas em 2015.



Fonte: Coordenadoria de Vigilância à Saúde do Servidor - CVSS (Dezembro, 2015).

A Divisão de Perícia Médica da CVSS atendeu no ano de 2015, pessoas com deficiência (PCD) para fins de matrícula nos cursos de graduação regulares da UFPA, bem como aqueles que pleiteavam transferência de núcleo por problema de saúde e exercício domiciliar às atividades acadêmicas. Estes atendimentos são realizados fora do Módulo Informatizado de Perícia Oficial em Saúde e constam no Gráfico 39.

Gráfico 39 - Avaliação de candidatos cotistas portadores de deficiência em 2015.

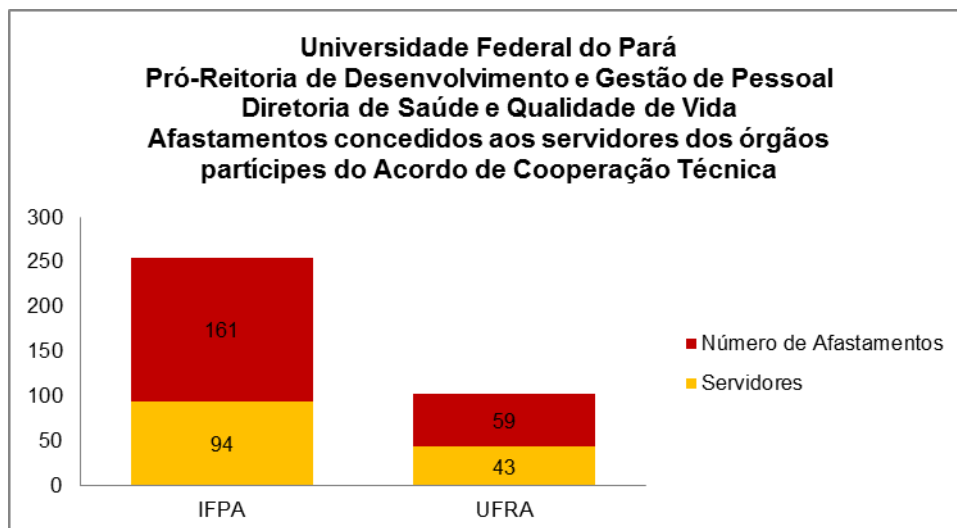


Fonte: Coordenadoria de Vigilância à Saúde do Servidor - CVSS (Dezembro, 2015).

4.3.2.5.2 Atendimentos de Perícia Oficial em Saúde a outras UORG's

Em 2015 a CVSS/Unidade SIASS/UFPA atendeu servidores pertencentes aos Órgãos Partícipes do Acordo de Cooperação Técnica (Universidade Federal Rural da Amazônia e Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará), conforme Gráficos 40 e 41:

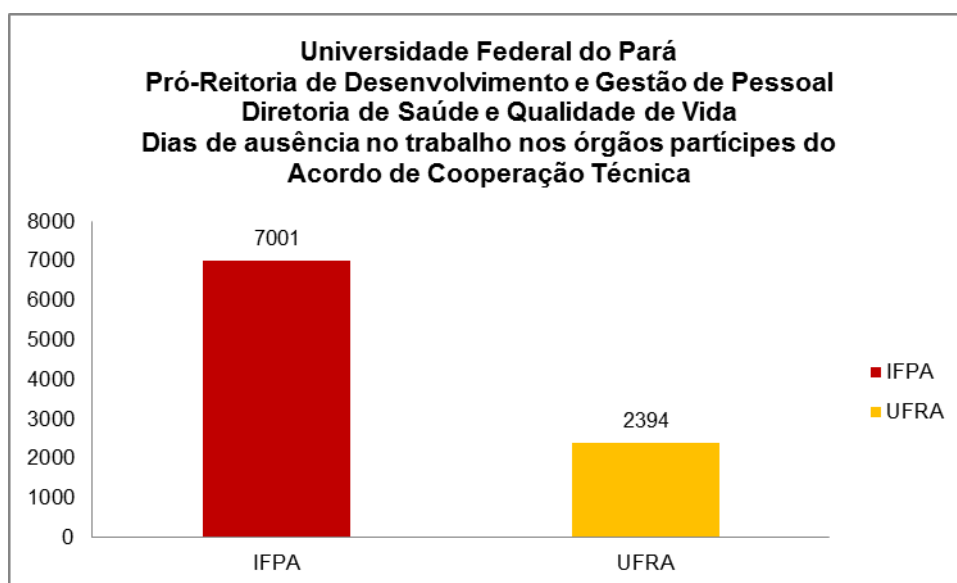
Gráfico 40 - Atendimentos prestados aos servidores pertencentes aos órgãos partícipes do Acordo de Cooperação Técnica nº 02/2014 no ano de 2015.



Fonte: Coordenadoria de Vigilância à Saúde do Servidor - CVSS (Dezembro, 2015).

Os casos de avaliação da capacidade laborativa de servidores lotados nesses Órgãos, para fins de concessão de licença, resultaram no total de dias de afastamento constante no Gráfico 41.

Gráfico 41 - Dias de ausência ao trabalho de servidores pertencentes aos Órgãos Partícipes do Acordo de Cooperação Técnica nº 02/2014 no ano de 2015.

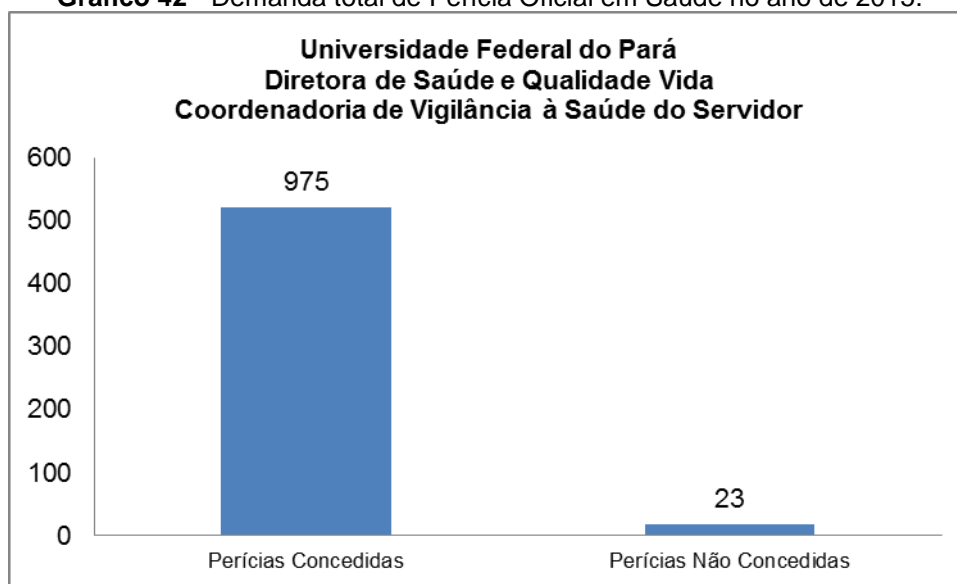


Fonte: Coordenadoria de Vigilância à Saúde do Servidor - CVSS (Dezembro, 2015).

No Gráfico 42, consta a demanda total de perícias médicas em 2015, considerando àquelas concedidas e não concedidas por natureza do atendimento: licença para tratamento de saúde, licença para tratamento de saúde por junta oficial, licença por motivo de doença em pessoa da família ou dependente (até 60 dias),

avaliação para fins de isenção do imposto de renda sobre a aposentadoria, avaliação para concessão de licença à gestante, avaliação de invalidez permanente por doença especificada em lei para fins de aposentadoria, licença por acidente em serviço ou moléstia profissional, remoção por motivo de doença do próprio servidor, avaliação da necessidade de horário especial para servidor portador de deficiência, avaliação da necessidade de horário especial para servidor com familiar/dependente portador de deficiência, avaliação da capacidade laborativa para fins de readaptação, avaliação de invalidez permanente por doença não especificada em lei para fins de aposentadoria, avaliação de invalidez de dependente, avaliação da capacidade laborativa de servidor por recomendação superior, remoção por motivo de doença de familiar do servidor e avaliação da capacidade laborativa de servidor em disponibilidade:

Gráfico 42 - Demanda total de Perícia Oficial em Saúde no ano de 2015.



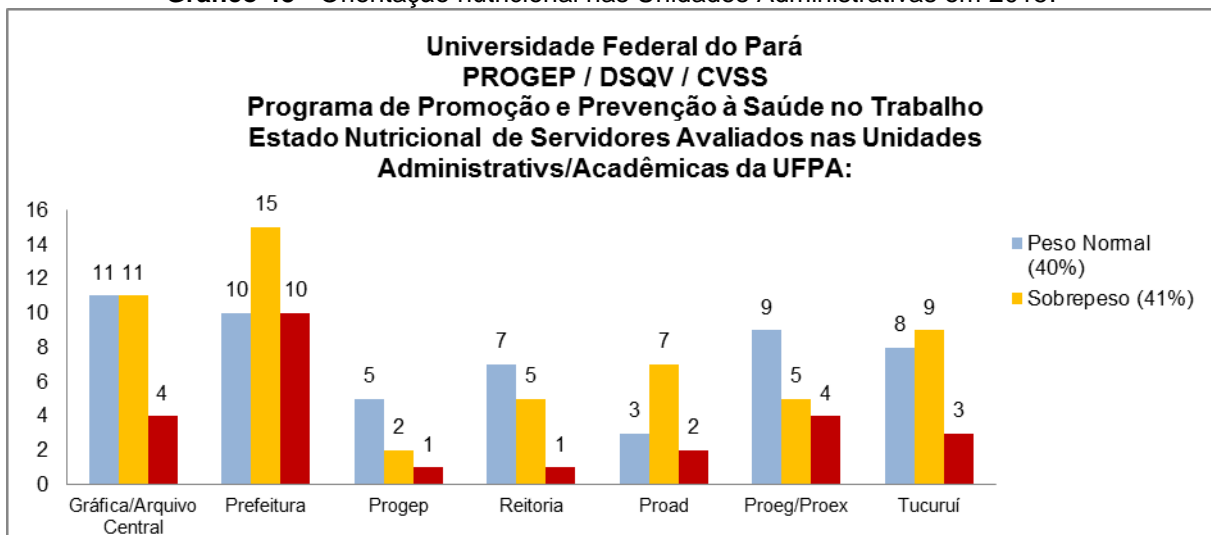
Fonte: Coordenadoria de Vigilância à Saúde do Servidor - CVSS (Dezembro, 2015).

4.3.2.6 Ações de Promoção e Prevenção à Saúde

A Equipe Multiprofissional composta de Nutricionistas, Enfermeira, Fonoaudióloga e Técnicos de Enfermagem, em sua práxis interventiva, realizou abordagens mediadas por duas orientações: a) atendimento com orientação individual na Unidade SIASS: 65 candidatos durante o exame de investidura, 689 servidores na área de atenção em enfermagem e b) orientação multiprofissional nas

Unidades Administrativas/Acadêmicas dos Campi de Belém, Altamira e Tucuruí em “grupo” de servidores, totalizando 132 atendimentos em nutrição e 850 atendimentos em enfermagem (Gráfico 43).

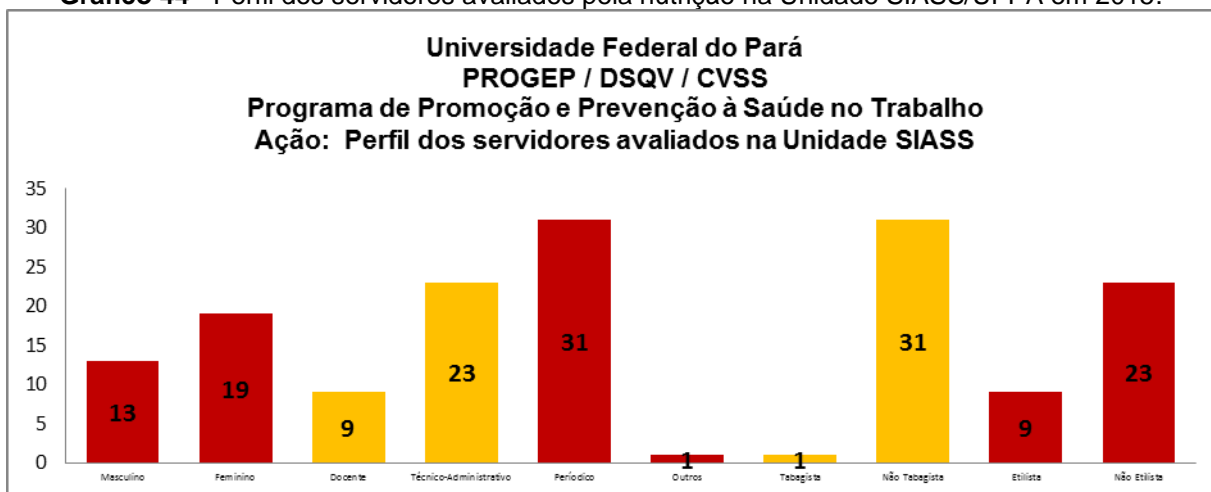
Gráfico 43 - Orientação nutricional nas Unidades Administrativas em 2015.



Fonte: Coordenadoria de Vigilância à Saúde do Servidor - CVSS (Dezembro, 2015).

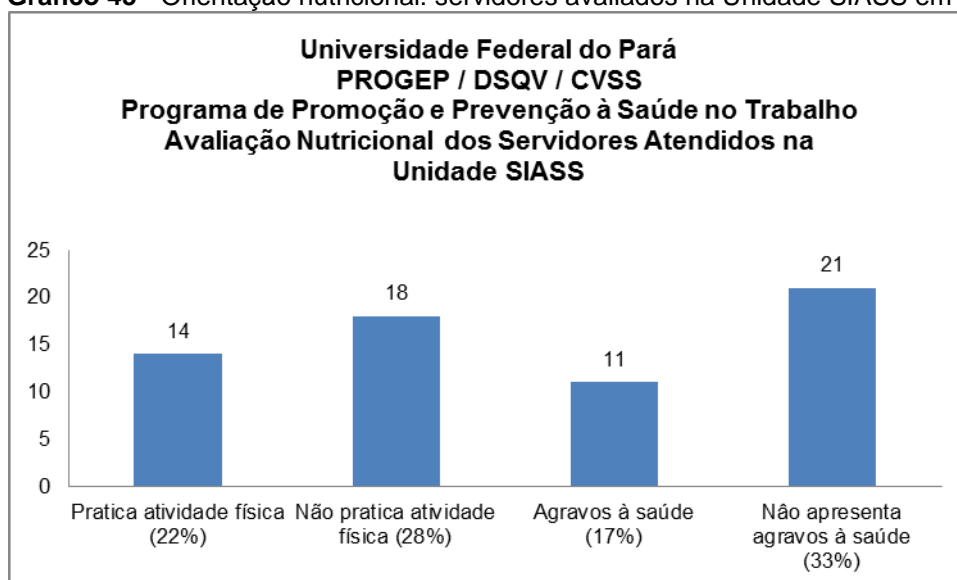
Os servidores avaliados na Unidade SIASS apresentaram o perfil constante nos Gráficos 44 a 46:

Gráfico 44 - Perfil dos servidores avaliados pela nutrição na Unidade SIASS/UFPA em 2015.



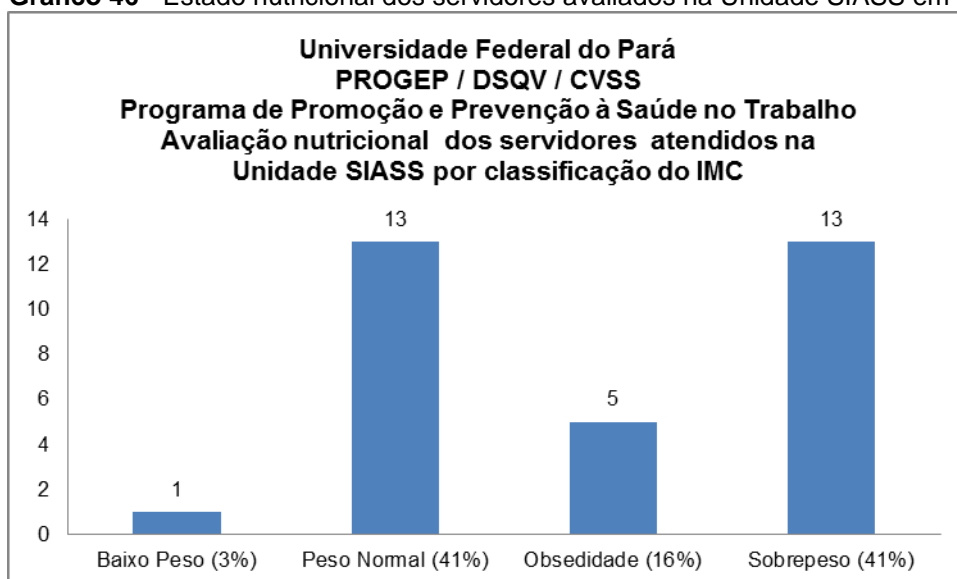
Fonte: Coordenadoria de Vigilância à Saúde do Servidor - CVSS (Dezembro, 2015).

Gráfico 45 - Orientação nutricional: servidores avaliados na Unidade SIASS em 2015.



Fonte: Coordenadoria de Vigilância à Saúde do Servidor - CVSS (Dezembro, 2015).

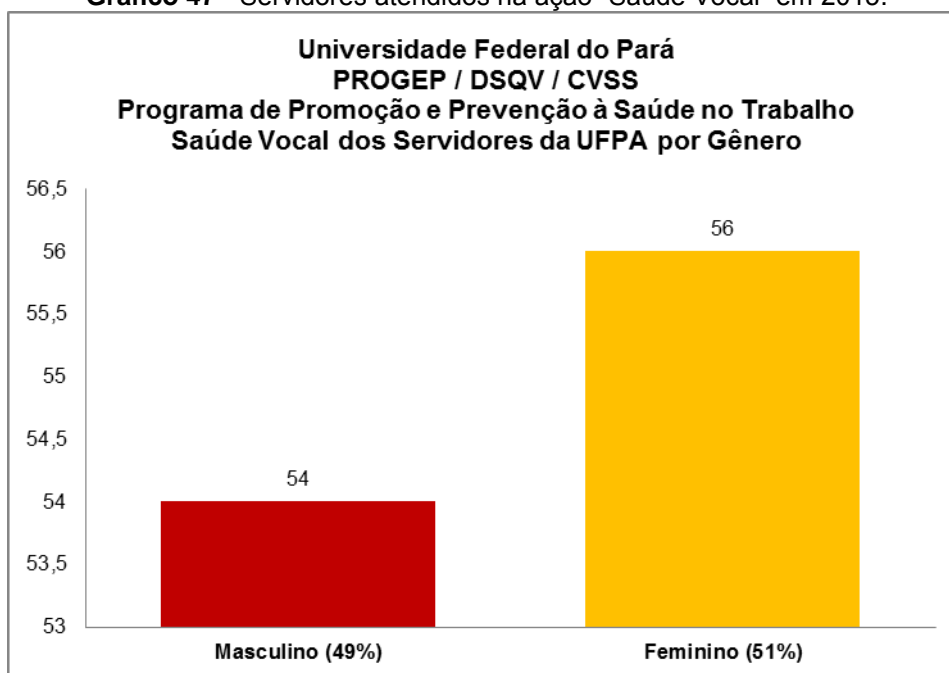
Gráfico 46 - Estado nutricional dos servidores avaliados na Unidade SIASS em 2015.



Fonte: Coordenadoria de Vigilância à Saúde do Servidor - CVSS (Dezembro, 2015).

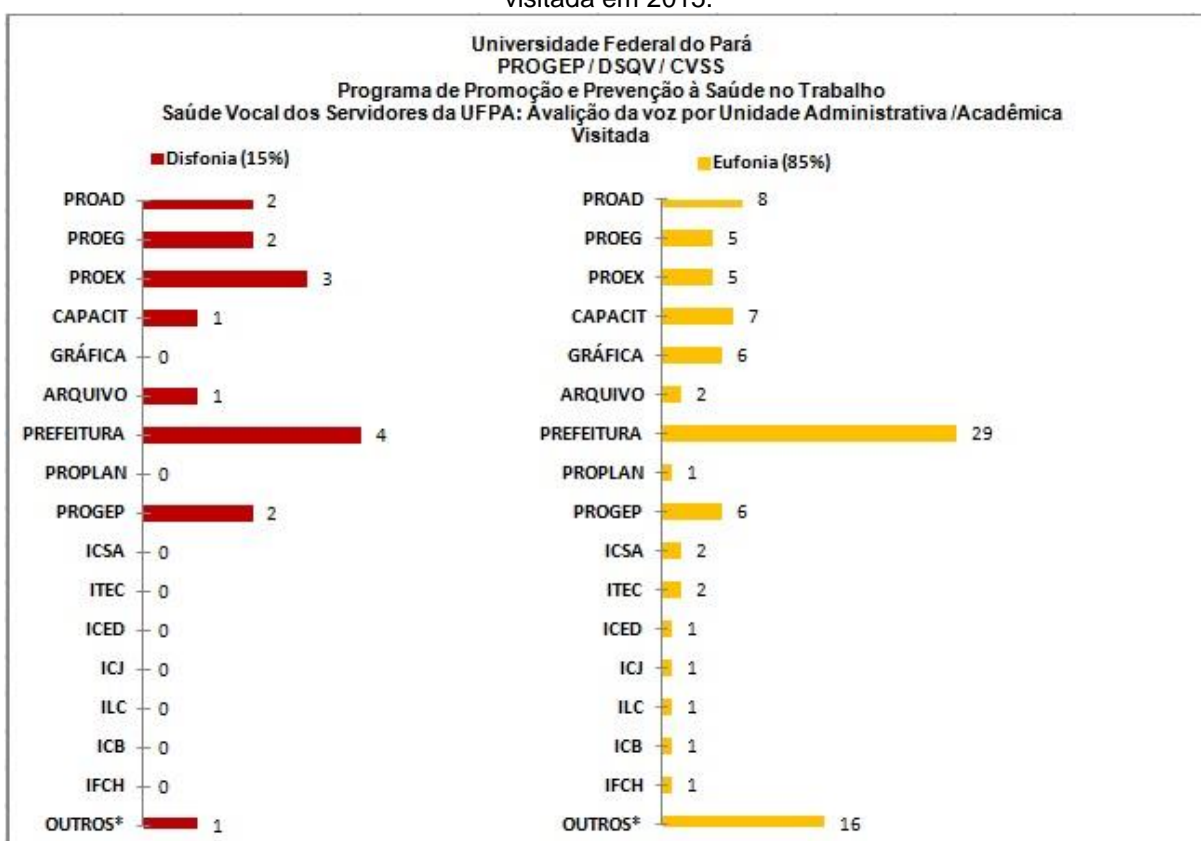
O serviço de fonoaudiologia tem por objetivo identificar distúrbios da voz em servidores da UFPA, encaminhando os casos para tratamento e orientando quanto aos cuidados necessários do uso prolongado da voz. Em 2015, a ação atendeu 110 servidores, conforme Gráfico 47.

Gráfico 47 - Servidores atendidos na ação “Saúde Vocal” em 2015.



Fonte: Coordenadoria de Vigilância à Saúde do Servidor - CVSS (Dezembro, 2015).

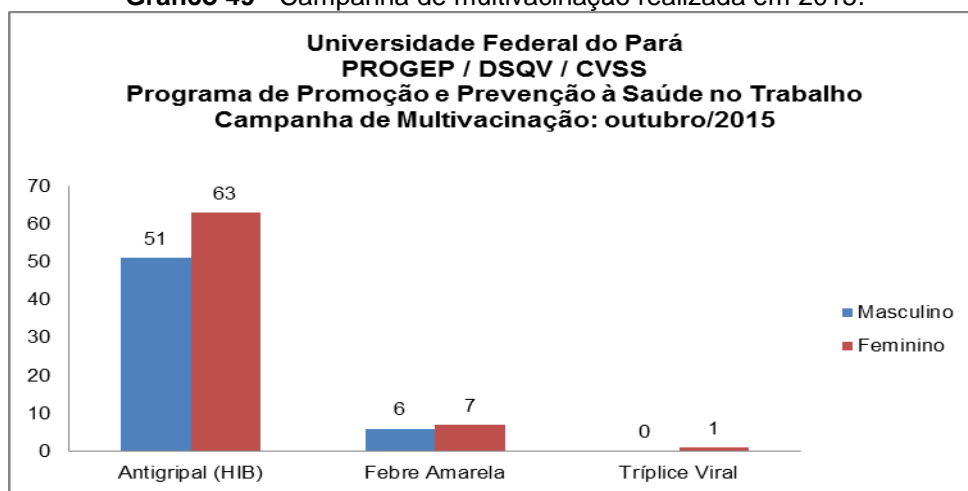
Gráfico 48 - Avaliação da voz de servidores da UFPA nas unidades Administrativas/ Acadêmicas visitada em 2015.



Fonte: Coordenadoria de Vigilância à Saúde do Servidor - CVSS (Dezembro, 2015).

No ano de 2015 a CVSS/Unidade SIASS/UFPA realizou campanha de multivacinação, tendo como público-alvo a comunidade universitária (docentes, técnico-administrativos e discentes) num total de 128 dosagens aplicadas. Participaram da ação 65 servidores técnico-administrativos e 16 docentes da UFPA (Gráfico 49).

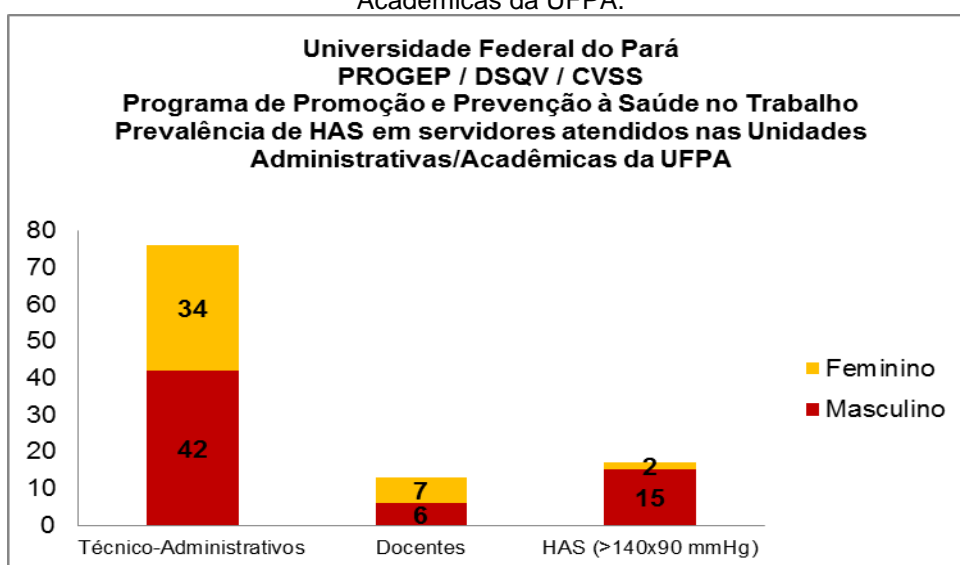
Gráfico 49 - Campanha de multivacinação realizada em 2015.



Fonte: Coordenadoria de Vigilância à Saúde do Servidor - CVSS (Dezembro, 2015).

Em levantamento realizado durante a intervenção nas Unidades Administrativas/ Acadêmicas da UFPA a Equipe Multiprofissional da CVSS verificou a prevalência de Hipertensão Arterial Sistêmica nos servidores atendidos (Gráfico 50).

Gráfico 50 - Prevalência de HAS em servidores atendidos nas Unidades Administrativas/ Acadêmicas da UFPA.



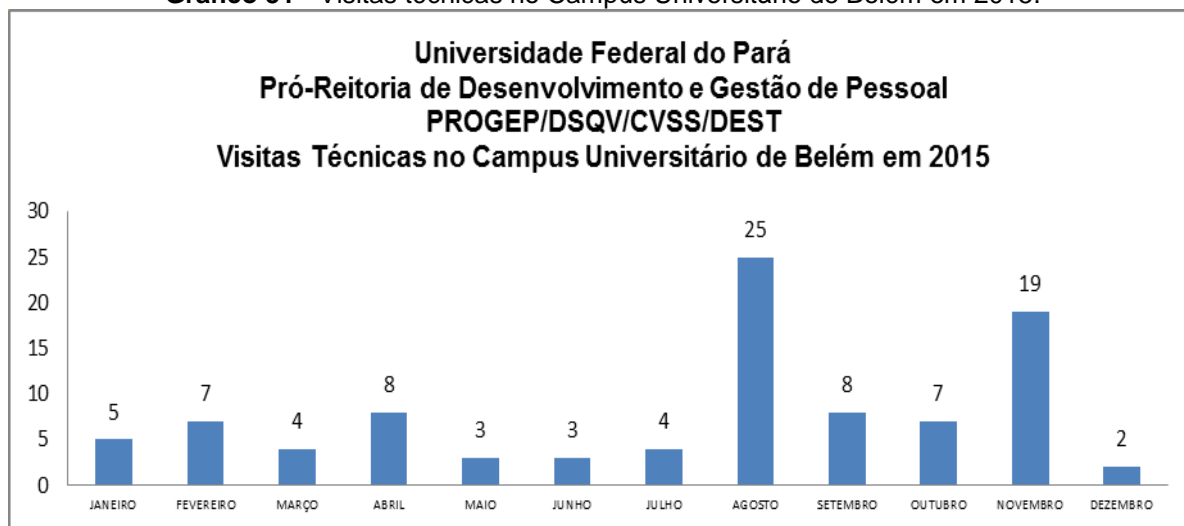
Fonte: Coordenadoria de Vigilância à Saúde do Servidor - CVSS (Dezembro, 2015).

4.3.2.7 Ações de Engenharia de Segurança do Trabalho

Em 2015, a Divisão de Engenharia de Segurança do Trabalho - DIEST, realizou levantamento dos riscos ambientais no Campus Universitário de Belém por meio de visitas técnicas, indicando medidas corretivas de caráter técnico e legal para controle ou minimização dos riscos detectados nos ambientes de trabalho e, em decorrência, emitiu laudos ambientais com vistas à concessão de adicionais de insalubridade e periculosidade. Tais procedimentos requerem da equipe visitas sistemáticas aos mesmos ambientes e interação com os envolvidos.

No transcorrer do ano de 2015, a Divisão de Engenharia de Segurança do Trabalho realizou 95 visitas técnicas no Campus Universitário de Belém a fim de avaliar os ambientes de trabalho e propor medidas preventivas dos riscos encontrados (Gráfico 51).

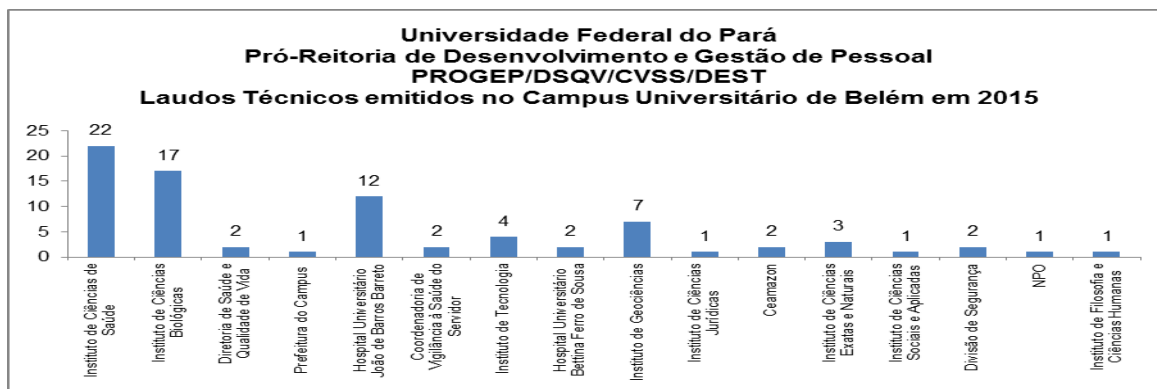
Gráfico 51 - Visitas técnicas no Campus Universitário de Belém em 2015.



Fonte: Coordenadoria de Vigilância à Saúde do Servidor - CVSS (Dezembro, 2015).

No Gráfico 52 foi agrupado o total de laudos técnicos emitidos no Campus de Belém por Unidade Administrativa/ Acadêmica da UFPA.

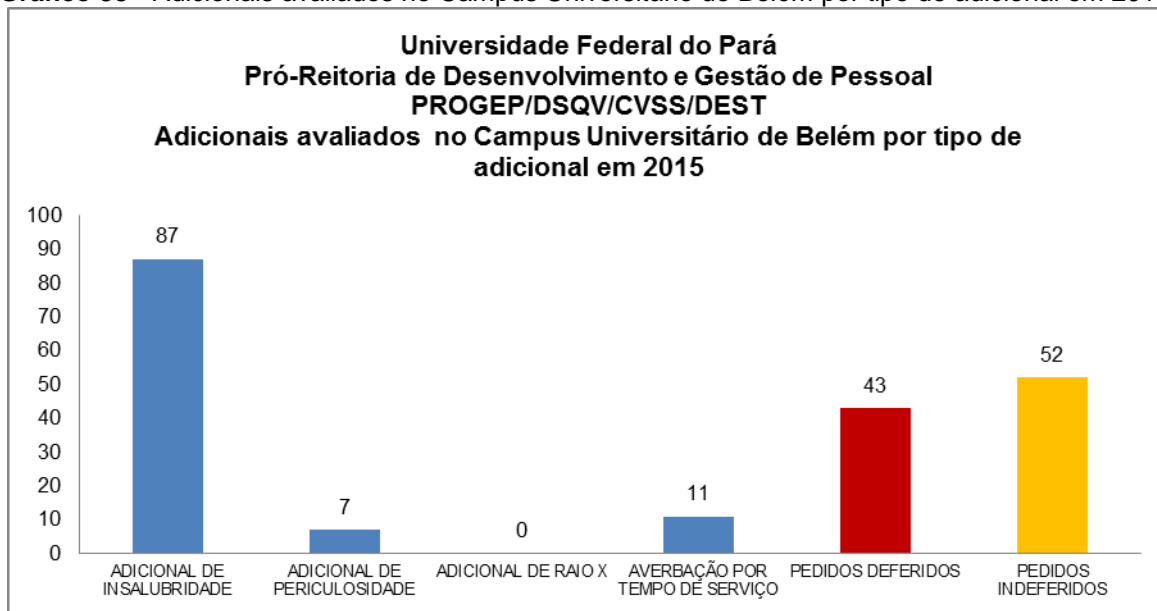
Gráfico 52 - Laudos técnicos emitidos no Campus de Belém em 2015.



Fonte: Coordenadoria de Vigilância à Saúde do Servidor - CVSS (Dezembro, 2015).

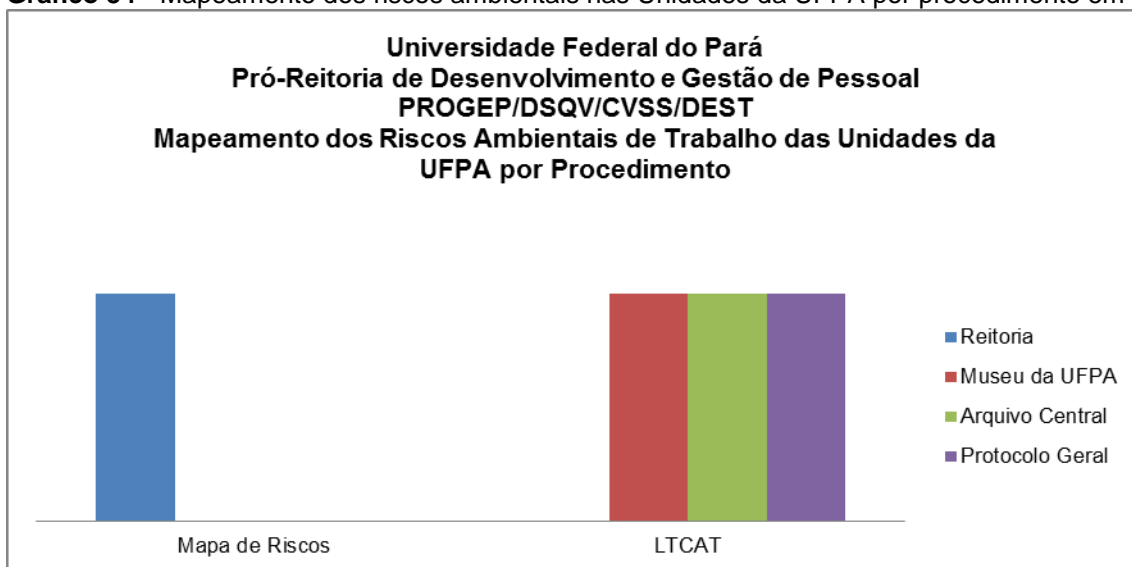
O setor de Engenharia de Segurança do Trabalho em atendimento as determinações legais, concedeu 87 adicionais de insalubridade e 7 adicionais de periculosidade na UFPA em 2015, bem como atendeu 11 averbações por tempo de serviço (Gráfico 53).

Gráfico 53 - Adicionais avaliados no Campus Universitário de Belém por tipo de adicional em 2015.



Fonte: Coordenadoria de Vigilância à Saúde do Servidor - CVSS (Dezembro, 2015).

Gráfico 54 - Mapeamento dos riscos ambientais nas Unidades da UFPA por procedimento em 2015.



Fonte: Coordenadoria de Vigilância à Saúde do Servidor - CVSS (Dezembro, 2015).